

CAMILA TAVARES DE MOURA BRASIL MATOS

**A Legislação Antirracista Brasileira e Canadense: Uma análise
interseccional de Raça e Gênero**

Tese de Doutorado

Orientadora: Professora Doutora Gislene Aparecida dos Santos

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

SÃO PAULO - SP

2020

CAMILA TAVARES DE MOURA BRASIL MATOS

**A Legislação Antirracista Brasileira e Canadense: Uma análise
interseccional de Raça e Gênero**

Tese apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, parcial para obtenção do título de Doutor em Direito, na área de concentração Direitos Humanos, sob orientação da Professora Dra. Gislene Aparecida dos Santos

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE DIREITO
SÃO PAULO - SP
2020

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Catálogo da publicação
Serviço de Biblioteca e Documentação
Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo

Matos, Camila Tavares de Moura Brasil.

A legislação antirracista brasileira e canadense: uma análise interseccional de raça e gênero / Camila Tavares de Moura Brasil Matos; orientadora Gislene Aparecida dos Santos -- São Paulo, 2020.

231 f.

Tese (Doutorado - Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2020.

1. Pesquisa empírica. 2. Interseccionalidade. 3. Feminismo Negro. 4. Raça. 5. Gênero. I Santos, Gislene Aparecida dos, orient. II. Título.

Nome: Camila Tavares de Moura Brasil Matos

Título: A Legislação Antirracista Brasileira e Canadense: Uma análise interseccional de Raça e Gênero

Tese apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, parcial para obtenção do título de Doutor em Direito, na área de concentração Direitos Humanos, sob orientação da Professora Dra. Gislene Aparecida dos Santos.

Data de Aprovação: ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dra. Gislene Aparecida dos Santos (Orientadora)
Instituição: Universidade de São Paulo (USP)

Professor(a) Doutor(a):
Instituição:

AGRADECIMENTOS

Há oito anos comecei minha trajetória acadêmica na pós-graduação da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, primeiro com o mestrado e depois, com o doutorado. Ao longo deste tempo, posso dizer que estive muito bem acompanhada.

À professora Gislene Aparecida dos Santos, que durante todo este tempo foi a melhor orientadora que eu poderia querer ou imaginar, muito obrigada mesmo pela confiança, ensinamentos, conselhos e por todo companheirismo e amizade ao longo dessa caminhada. Também quero exprimir toda a minha admiração pelo seu amor e ética pela pesquisa acadêmica.

Esse percurso teria sido infinitamente mais difícil se não fosse por todo apoio emocional dado pela minha família. Agradeço aos meus pais, Ana e Francisco, minhas irmãs, Lia e Ana Beatriz e ao meu noivo, Renan Vasconcelos, por todas as palavras de estímulo, amor, carinho, pela torcida e por tudo que fizeram por mim e ainda fazem. Se parte de mim é paraense, a outra metade é cearense, portanto, agradeço aos meus familiares no Ceará aqui representados pela minha prima Aline Matos.

À Rita Vasconcelos, Marcel Vasconcelos, Duarte Alves da Silva e Tânia Bruno pelo carinho.

Também quero agradecer à Eloya Porto, nossos laços de amizade foram fortalecidos sobretudo no Canadá e posso dizer que hoje é uma das pessoas que mais confio e torço pelo sucesso. Muito obrigada por tudo, seja pelos nossos momentos juntos em terras canadenses e brasileiras e pelo apoio de sempre.

Parte desta pesquisa não teria sido possível sem a bolsa de doutorado-sanduíche concedida pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) que me possibilitou minha ida para o Canadá. Muito obrigada à CAPES pelo financiamento.

À Professora Njoki Wane da Faculdade de Educação da Universidade de Toronto pela acolhida carinhosa e pelos conhecimentos.

Quem tem amigos, tem tudo. Por isso, agradeço às todas as minhas amizades por todos os momentos de felicidade e desabafo garantidos ao longo de todos esses anos: Manoela Matos, Amanda Moraes, Neila Veiga, Tainá Arruda,

Paulo Victor Amaral, Lucas Heitmann, Caroline Matos, Layla Daou, Carolina Dalla Pacce, Helton Noguti.

À todos aqueles que conheci ao longo da trajetória acadêmica que contribuíram em maior ou menor grau para a execução deste trabalho.

RESUMO

MATOS, Camila Tavares de Moura Brasil A legislação antirracista brasileira e canadense: Uma análise interseccional de raça e gênero. 2020. 231 folhas. Tese de Doutorado em Direito - Faculdade de Direito de São Paulo, São Paulo. 2020.

A presente tese tem por objeto analisar como ocorrem as discriminações raciais contra mulheres negras no Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo e no Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, no Canadá com o objetivo de compreender se, diante de legislações distintas voltadas para o combate ao racismo e à discriminação racial, os motivos pelos quais as mulheres negras procuram as instituições da Justiça são semelhantes, além de verificar o grau de procedência ou não das decisões. A metodologia de pesquisa adotada foi de análise qualitativa por meio do exame de documentos coletados em duas bases de dados diferentes: uma composta por processos judiciais e inquéritos policiais ocorridos entre 2003 e 2011 em São Paulo e a segunda, compreende decisões de discriminação racial do Tribunal de Direitos Humanos de Ontário entre 2012 a 2017. Desta maneira, no primeiro capítulo são apresentados os alicerces teóricos, propositura que raça é uma categoria fluida a depender o contexto social e também, são pontuados os aspectos de gênero, com enfoque no necessário feminismo negro e o conceito de interseccionalidade. No capítulo seguinte, são apresentados os pressupostos legislativos a fim de demonstrar a tutela jurídica de mulheres negras em ambos os países. A partir do terceiro capítulo, expõe-se o caminho metodológico percorrido para coleta e análise de dados no Brasil e no Canadá, demonstrando a coleta e o tratamento dos dados para posterior discussão nos capítulos subsequentes. No capítulo quatro, dedicado à análise de 120 casos contidos na amostra brasileira, demonstra-se como aparecem as discriminações contra as mulheres negras brasileiras e ao final desta parte, discute-se se a interseccionalidade é um caminho possível para o direito brasileiro. No quinto capítulo, discute-se os 71 resultados da amostra canadense, é mapeada a atuação do Tribunal de Direitos Humanos de Ontário para que seja analisada as decisões parciais e totais emanadas pelos julgadores, para ao final, verificar os argumentos de procedência e improcedências das decisões de discriminação racial contra

mulheres negras. Ao final, na conclusão, apresenta-se a importância de discutir se mesmo em nações diferentes, há os mesmos problemas no tocante à proteção dos direitos dessas mulheres.

Palavras-chave: Pesquisa empírica; Interseccionalidade; Feminismo Negro; Raça; Gênero.

RIASSUNTO

MATOS, Camila Tavares de Moura Brasil. A legislação antirracista brasileira e canadense: Uma análise interseccional de raça e gênero. 2020. 231 pg. Tesi di Dottorato in Diritto. Facoltà di Diritto, Università di San Paolo, San Paolo, 2020.

La presente tesi ha lo scopo di analizzare come avvengono le discriminazioni razziali nel confronto delle donne nere presso il Tribunale di Giustizia dello Stato di San Paolo e presso il Tribunale di Diritti Umani di Ontario, in Canada, con l'obiettivo di comprendere se, dinanzi alle legislazioni distinte rivolte a combattere il razzismo e la discriminazione razziale, i motivi per cui le donne nere cercano le istituzioni di Giustizia sono simili, oltre a verificare quanto siano favorevoli o no le decisioni. La metodologia di ricerca adottata è stata quella dell'analisi qualitativa tramite l'esame di documenti raccolti in due basi di dati diverse: una composta da processi giudiziari e indagini poliziesche avvenuti tra il 2003 e il 2011 a San Paolo e la seconda, comprende decisioni di discriminazione razziale del Tribunale di Diritti Umani di Ontario, tra il 2012 e il 2017. In tal modo, nel primo capitolo sono presentati i fondamenti teorici, la proposizione che razza è una categoria fluida a dipendere dal contesto sociale e anche, vengono segnalati gli aspetti di genere, con forza sul necessario femminismo nero e il concetto di intersezionalità. Dentro il capitolo seguente, sono presentati i presupposti legislativi al fine di dimostrare la tutela giuridica di donne nere in entrambi i Paesi. A partire dal terzo capitolo, si espone il percorso metodologico di raccolta e di analisi dei dati in Brasile e in Canada, dimostrando la raccolta e il trattamento di essi. Nel quarto capitolo, dedicato all'analisi di 120 casi contenuti nel campione brasiliano, si dimostra come appaiono le discriminazioni nei confronti delle donne nere brasiliane e, alla fine di questa parte, si discute se l'intersezionalità sia una via possibile per il diritto brasiliano. Nel quinto capitolo, vengono discussi i 71 risultati del campione canadese, viene osservata l'attuazione del Tribunale di Diritti Umani di Ontario perché siano analizzate le decisioni parziali o totali emesse dai giudici, e così alla fine, verificare gli argomenti favorevoli o contrari delle decisioni di discriminazione razziale nel confronto delle donne nere. Alla fine, nella conclusione, si presenta l'importanza di discutere se esistono gli stessi problemi, in Paesi diversi, che riguardano la protezione dei diritti di queste donne.

Parole-chiave: Ricerca empirica; Intersezionalità; Femminismo nero; Razza; Genere.

ABSTRACT

MATOS, Camila Tavares de Moura Brasil. A legislação antirracista brasileira e canadense: Uma análise interseccional de raça e gênero. 2020. 231 pages. Doctorate – Faculty of Law, University of São Paulo, São Paulo. 2020.

The purpose of this thesis is to analyze how racial discrimination against black women occur at the São Paulo State Court of Justice and at the Ontario Human Rights Court in Canada with the aim of understanding whether, in the face of different laws aimed at combating racism and racial discrimination, the reasons why black women seek the institutions of justice are similar, in addition to checking the degree of validity of decisions. The research methodology adopted was the qualitative analysis through the examination of documents collected in two different databases: one of judicial processes and police investigations that took place between 2003 and 2011 in São Paulo and the second, comprises decisions of racial discrimination in the Human Rights Tribunal of Ontario from 2012 to 2017. In the first chapter, the theoretical foundations are addressed with the proposition that race is a fluid category depending on the social context and also, gender aspects are emphasized, with a focus on the necessary black feminism and the concept of intersectionality. In the following chapter, the legislative assumptions are provided in order to demonstrate the legal protection of black women in both countries. From the third chapter onwards, the methodological path taken for data collection and analysis in Brazil and Canada is exposed, demonstrating the collection and treatment of data for later discussion in subsequent chapters. The chapter four is dedicated to the analysis of 120 cases contained in the Brazilian sample, that demonstrate how discrimination against black Brazilian women appear and at the end of this part, is discussed if intersectionality is a possible way for Brazilian law. In the fifth chapter, the 71 results of the Canadian sample are discussed, the performance of the Ontario Human Rights Court is mapped so that it can be analyzed the partial and total decisions issued by the adjudicators in order to finally verify their arguments and the Racial discrimination decisions against black women. In the end, at the conclusion, is discussed whether even in different nations, there are the same problems regarding the protection of the rights of these women.

Keywords: Empirical research; Intersectionality; Black Feminism; Race; Gender.

LISTA DE IMAGENS

Imagem 1 – Campos protegidos pelo Código de Direitos Humanos de Ontário.....	87
Imagem 2 – Áreas sociais protegidas contra discriminação.....	89
Imagem 3 – Página inicial do CANLII.org.....	90
Imagem 4 – Campos de Busca no CANLII.....	90
Imagem 5 – Simulação de pesquisa do CANLII.....	91
Imagens 6 a 8 – Etapas de Refinamento das pesquisas no CANLII.....	92
Imagem 9 – Exemplos de documentos salvos em formato .pdf.....	97
Imagem 10 – Planilha explorando os campos de análise.....	99
Imagem 11 – Ofensas verbais contidas nos documentos judiciais.....	124
Imagem 12 – Trecho do tópico 5 do Formulário do HRTO.....	132
Imagem 13 – Continuação do Trecho do tópico 5 do Formulário do HRTO.....	133
Imagem 14 – Trecho do Formulário 1-A (Emprego) do HRTO.....	133
Imagem 15 – Trecho de Formulário do “Respondent”.....	137
Imagem 16 – Trecho para Resposta do “Respondent”.....	138

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Exemplos de ofensas sexuais nos inquéritos.....	85
Tabela 2 – Exemplos de ofensas sexuais nos processos.....	85
Tabela 3 – Contabilização de Palavras-Chaves na Pesquisa Exploratória.....	95
Tabela 4 – Resultados preliminares de pesquisa.....	96
Tabela 5 – Resultados após eliminação de duplicatas.....	98
Tabela 6 – Identificação e campos protegidos do ano 2012.....	102
Tabela 7 – Perfil das Denunciantes nos Inquéritos policiais.....	107
Tabela 8 – Perfil das Denunciantes nos Processos Judiciais.....	108
Tabela 9 – Ofensas e tipificações reconhecidas nos processos.....	122
Tabela 10 – Ofensas e tipificações reconhecidas nos inquéritos policiais.....	123
Tabela 11 – Auto identificação de mulheres negras no Canadá.....	143

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Processos com recortes de gênero e raça.....	83
Gráfico 2 – Inquéritos com recortes de gênero e raça.....	84
Gráfico 3 – Auto identificação como “Black Woman”	101
Gráfico 4 – Relacionamento da Vítima e Agressor nos Inquéritos Policiais.....	111
Gráfico 5 – Relacionamento da Vítima e Agressor nos Processos Judiciais.....	116
Gráfico 6 – Decisões canadenses no HRTO.....	128
Gráfico 7 – Quantidade de decisões por áreas sociais.....	147
Gráfico 8 – Motivos indicados nas Decisões Parciais.....	151
Gráfico 9 – Quantidade de decisões finais por áreas sociais.....	160
Gráfico 10 – Motivos nas Decisões Finais.....	161
Gráfico 11 – Categorias de argumentos de improcedência.....	175

LISTA DE ABREVIATURAS

ADO	Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão
BCFT	Black Canadian Feminist Thought
BFT	Black Feminist Thought
BEP	Black Experience Project
CANLII	Canadian Legal Information Institute
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento do Ensino Superior
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
DECRADI	Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância
FBSP	Fórum Brasileiro de Segurança Pública
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada
MI	Mandado de Injunção
OEA	Organização dos Estados Americanos
OHRC	Ontario Human Rights Code
OHRT	Ontario Human Rights Tribunal
ONU	Organização das Nações Unidas

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	19
CAPÍTULO I. RAÇA E GÊNERO: ABORDAGEM TEÓRICA	22
1.1 Raça: Uma categoria em constante mutação.....	23
1.2 Estudos Decoloniais	26
1.3 Apontamentos sobre “gênero” para uma análise pós-colonial	32
1.4 Minorias visíveis: a definição de gênero e raça no Canadá	40
CAPÍTULO II. LEGISLAÇÕES ANTIRRACISTAS NO BRASIL E NO CANADÁ	54
2.1 A (não) inclusão de mulheres negras: um olhar a partir de legislação brasileira	54
2.2 A legislação canadense relativa aos direitos das mulheres negras	65
CAPÍTULO III. METODOLOGIA DE PESQUISA	78
3.1. Pré-análise e coleta dos dados.....	80
3.1.1 Pontapé inicial para pesquisa de gênero e raça no Poder Judiciário.....	81
3.1.2 Pesquisas em base de dados no Canadá	86
CAPÍTULO IV. DISCRIMINAÇÃO RACIAL CONTRA MULHERES NEGRAS NO BRASIL	104
4.1 Documentos antigos: análises atuais	105
4.2 Interseccionalidade no direito brasileiro: um caminho possível?.....	122
CAPÍTULO V. A DISCRIMINAÇÃO CONTRA MULHERES NEGRAS NO CANADÁ	128
5.1 Onde tudo começa: O acesso ao Tribunal de Direitos Humanos de Ontário	129
5.2 As categorias de análise das discriminações contra mulheres negras no Canadá.....	141
5.2.1 Mulheres Negras no Canadá: A auto identificação	142
5.2.2 Análise das decisões parciais	146

5.2.3 Análise das decisões finais	159
5.2.3.1 <i>Os motivos por trás das decisões finais</i>	161
5.2.3.2 <i>Argumentos de improcedência das decisões finais</i>	174
5.2.3.3 <i>Análise dos argumentos de procedência das decisões finais</i>	190
5.3 “Não há nada de novo sob o sol”: Conclusões sobre as decisões do Tribunal de Direitos Humanos de Ontário	201
CONSIDERAÇÕES FINAIS	207
REFERÊNCIAS	210
APÊNDICES	226

INTRODUÇÃO

Com esta Tese de Doutorado tenho o escopo demonstrar como ocorrem as discriminações raciais contra mulheres negras no Brasil e no Canadá e se estas discriminações ocorrem da mesma maneira nestes dois países.

Inicialmente, cumpre ressaltar que o meu estudo é uma continuidade da pesquisa realizada ao longo do mestrado, no qual, analisei processos e inquéritos arquivados em 1ª instância do Tribunal de Justiça de São Paulo de maneira a analisar e compreender como os crimes raciais eram julgados pelos operadores do Direito (MATOS, 2016).

Para o doutorado, ao revisitar os documentos coletados naquela pesquisa, comecei a realizar uma nova interpretação à luz de novas leituras e novos dados encontrados durante a pesquisa de doutoramento, buscando um aprofundamento não apenas em raça, mas também em gênero. Desta maneira, o aprofundamento no tema foi essencial para ir além, buscando entender as discriminações sofridas por mulheres negras não apenas no Brasil, mas também no Canadá, pois tive oportunidade de realizar parte da minha pesquisa na Universidade de Toronto, em virtude de bolsa de doutorado sanduíche concedida pela Coordenação de Aperfeiçoamento do Ensino Superior – CAPES.¹

Assim, das minhas investigações para a tese de doutorado e no qual se concentra a escrita desta tese, é responder o problema de pesquisa: “Como ocorrem as discriminações contra mulheres negras no Brasil e no Canadá?” Buscando responder este questionamento fiz uma pesquisa empírica utilizando duas bases de dados distintas. A primeira composta por 120 processos e inquéritos que versam sobre crimes raciais ocorridos entre 2003 e 2011 em São Paulo, que foi utilizada na minha dissertação de mestrado, e para esta tese, conforme salientei, decidi me aprofundar mais ao olhar para gênero e raça. No entanto, a segunda base de dados, que compreende decisões de discriminação racial do Tribunal de Direitos Humanos de Ontário entre de 2012 a 2017, foi coletada de maneira inédita durante meu período de estudos no exterior.

¹ O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de Financiamento 001 no Projeto nº 88887.125490/2016-00 denominado “Estratégias construídas por mulheres negras no Brasil e no Canadá: educando para o enfrentamento da discriminação por gênero e raça.”

Assim sendo, o escopo da coleta dos dados da pesquisa empírica foi no sentido de que, no Brasil, o racismo e a discriminação raciais são considerados crimes, conforme previsão na Lei n. 7.716/89 e no art. 140, §3º do Código Penal. No Canadá, a discriminação racial é abrangida pelas legislações de direitos humanos, que possuem um viés administrativo, não impõem cumprimento de penas, mas sim, sanções reparadoras. Então, os objetivos da pesquisa são de buscar apontar se diante de legislações tão distintas, os casos de discriminação racial são semelhantes, ou seja, se os motivos pelos quais estas mulheres negras procuram as instituições da Justiça são similares, e como funciona o grau de procedência ou improcedência das decisões nos países quando se considera gênero e raça.

Para nortear a análise das decisões brasileiras e canadenses, parto do entendimento de como as categorias “gênero” e “raça” são vislumbradas em ambos os países, já que, sem entender como aparecem e são compreendidas neste contexto, não há como entender o teor decisório. E também, demonstro ao longo desta tese sobre como entender as teorias pós-coloniais e o papel da interseccionalidade são fundamentais para compreensão de primeiro, a eficácia do acesso à justiça e em segundo, como as mulheres negras sofrem múltiplas opressões que precisam ser consideradas para garantia desse mesmo acesso, seja no Brasil ou no exterior. Desta forma, esta tese foi dividida em 5 capítulos fundamentais que buscarão demonstrar, de maneira lógica, o percurso para compreensão da discriminação contra mulheres negras no Brasil e no Canadá.

No **Capítulo I**, discuto os alicerces teóricos desta tese, buscando fazer apontamentos sobre como as categorias “raça” e “gênero” surgem nos dois países. Parto da propositura de como raça é uma categoria fluida a depender do contexto social na qual está inserida, e para tanto utilizo-me dos ensinamentos dos teóricos do pós-colonial. A segunda parte é dedicada para pontuar os aspectos de gênero, essenciais para entender a temática, perpassando pelo entendimento do necessário feminismo negro e do conceito de interseccionalidade. A última seção deste capítulo busca pontuar como ambos os conceitos são vislumbrados no Canadá, fazendo um percurso sobre o surgimento da raça no país, e depois, como passou a ser pautado por uma política multicultural que traz no seu bojo, a ideia de minorias visíveis.

Já no **Capítulo II**, me debruço sobre a discussão da legislação antirracista brasileira e canadense, tecendo alguns apontamentos sobre como as leis brasileiras são excludentes quando se fala em tutela da mulher negra, e como, de outro lado, o Canadá possui uma das mais antigas legislações protetivas e robustas de direitos humanos, fruto de um longo período de evolução, que culminou com a criação dos Tribunais de Direitos Humanos no país. Neste capítulo, ainda dedico uma sessão para discutir sobre os crimes de ódio no país.

No **Capítulo III**, eu demonstro todo o caminho metodológico percorrido para coleta e análise dos dados, tanto no Brasil, como no Canadá, sendo que neste último, ainda defino a abrangência do Código de Direitos Humano de Ontário, já que o seu entendimento impactou na forma como foi feita a coleta dos dados a partir dos casos do Tribunal de Direitos Humanos de Ontário.

O **capítulo IV**, por sua vez, é dedicado à análise e resultados da amostra dos casos coletados no Brasil, buscando compreender como são e como aparecem as discriminações raciais sofridas por mulheres negras brasileiras, a partir da compreensão e entendimento da legislação antirracista, ou seja, da Lei n. 7.716/89 e art. 140, §3º do Código Penal Brasileiro. Ao final deste capítulo, busca-se apresentar se a interseccionalidade é um caminho possível para a legislação brasileira.

Por fim, no **capítulo V**, escrevi sobre os resultados e análise dos casos coletados do Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, mapeando a sua atuação e forma de processamento que é apresentado na primeira seção, dividindo a análise em decisões parciais e decisões finais como categorias de análise, conforme leitura da segunda seção, para depois, analisar os argumentos de procedência ou improcedência realizados pelos adjudicadores.

Desta forma, cumpre ressaltar que não se busca salientar se sistema jurídico de um país é melhor do que o outro, é necessário destacar as diferenças entre os dois países. Apesar disso, é fundamental verificar como o racismo e a discriminação racial ocorrem e como afetam mulheres negras em ambos os países, no tocante às suas experiências e vivências. Além disso, discutir se as respostas dos sistemas de proteção, mesmo considerando as diferenças entre as nações, padecem dos mesmos problemas no tocante à proteção de direitos dessas mulheres.

CAPÍTULO I. RAÇA E GÊNERO: ABORDAGEM TEÓRICA

Início o capítulo inaugural desta dissertação com o seguinte questionamento esposado por Hédio Silva Jr (2001, 15): “Como construir fórmulas jurídicas capazes de refletir e enfrentar, no plano da defesa judicial de direitos, a singularidade da opressão vivenciada pelas mulheres negras?”

Essa questão é uma provocação para se refletir acerca das várias opressões que perpassam a vida destas mulheres, por meio do entrecruzamento de diferentes aspectos e marcadores sociais. E ainda, como ou se as legislações antirracistas poderão abarcar essas opressões? O autor busca responder o seu questionamento por meio de um raciocínio voltado para a aplicação conjugada de normas de Direito Internacional e de direito interno, sobretudo as normas que impõem deveres ao Estado e aos particulares, além de considerar a especificidade da condição de ser mulher e ser negra.

No meu trabalho, esse questionamento se faz presente, sendo importante, inicialmente, estabelecer algumas definições norteadoras sobre como se opera o racismo no Brasil e no Canadá, suas legislações protetivas, bem como as categorias gênero e raça, para assim, trazer apontamentos sobre como estas categorias aparecem nos casos de discriminações contra mulheres negras no dois países, para, ao final, refletir acerca dos caminhos possíveis para a tutela de direitos destas mulheres.

Parte da reflexão a ser realizada envolve a questão de que à evidência do racismo impacta profundamente o desenvolvimento social, econômico e político de mulheres negras. De outro lado, o que ocorre quando estas mulheres necessitam desse mesmo Estado para tutelar os seus direitos enquanto vítimas?

No Brasil, os dados indicam que o maior número de vítimas de racismo são mulheres negras, de idade de 20 a 40 anos, conforme balanço das denúncias feitas no Disque-Racismo pelo Governo Federal (BRASIL, 2019). Paralelamente, no Canadá, as mulheres negras são discriminadas sobretudo no sistema de saúde e nos espaços de trabalho, sem desconsiderar que ainda são vítimas de violência policial e estatal (KATSHUNGA *et al*, 2020).

Tendo isso em mente, é necessário tecer as bases iniciais do estudo e isso perpassa o próprio entendimento de como a categoria “raça” e “gênero” aparecem

nos dois países e como esses marcadores sociais da diferença aparecem em contextos distintos, para a partir daí, tecer o entendimento da legislação antirracista e como essas legislações protetivas são aplicadas e interpretadas.

1.1 Raça: Uma categoria em constante mutação

O título desta seção expressa uma reflexão baseada nos ensinamentos de Aliya Saperstein, Jessica Kizer e Andrew Penner (2016, p. 3) ao discutirem a categoria “raça”. Para esses autores, raça não é possível de ser mensurada de uma maneira única, ou seja, não se relaciona apenas à forma como as pessoas se auto identificam, mas também à maneira como são percebidas pelos outros integrantes da sociedade. Explicando o pensamento dos autores, Gislene Santos afirma que raça comporta múltiplas dimensões, conforme abaixo (2018, p. 56):

Para cobrir um espectro maior de possibilidades, os autores demonstram o método que combina várias medidas de identificação que são: cor da pele (e aparência), autoidentificação, classificação racial feita pelo entrevistador e avaliações refletidas (ou como as pessoas pensam que são percebidas pelos outros).

Ao determinar que a raça está em constante mutação, isso significa dizer que houve uma mudança desde o debate clássico sobre a origem e a definição de raça que era pautada, inicialmente, na biologia, com a ideia de diferenças raciais, passando a ser uma construção social, conforme preconizado Michael Omi e Howard Winant, em sua obra *Racial Formation* (2014). Já os estudiosos contemporâneos de raça indicam que a sua definição acaba por se diferenciar entre países e mudam ao longo do tempo (SAPERSTEIN; PENNER, 2012, p. 679).

Isto posto, não é mais uma categoria fixa e se aliando ao que nos indica a eminente professora Gislene Santos (2018, p. 55):

Aquilo que o conceito raça visa descrever, ou aquilo que a categoria raça pode auxiliar a organizar, não é passível da fixidez que, outrora, se atribuiu a ele. Há uma fluidez associada à raça. Isso, somado à dinâmica nas relações sociais no tempo, na história, nas diferentes regiões, faz com que o modo como os grupos racializados sejam lidos varie de país a país e, muitas vezes, dentro dos mesmos países e locais revelando novas dinâmicas que escapam às designações de outrora. Isso requer o esforço de tentar construir teorias que permitam considerar a abrangência e a complexidade desta fluidez, avaliando as multi dimensões das opressões, seus limites e alcances.

Pensando o Brasil e a fluidez racial, ao tecer considerações sobre a categoria “raça”, destaco que há um discurso hegemônico e opressor pautado na

ideia de que o país seria harmonioso, um local no qual não existiria conflitos. Essa ideia alimenta a percepção da não existência do racismo ou o “não-racismo”. Isso seria parte do que foi I foi alcunhado por Marilena Chauí (2001, p. 5) de “mito fundador”. Um mito fundador é algo que está na égide da formação ou construção de uma nação e que, ao mesmo tempo que “explica” e inventa suas origens, não deixa de se repetir de diferentes maneiras configurando uma identidade nacional ou a ideologia sobre quais seriam os alicerces de uma nação, seus fundamentos. No caso do Brasil, a concepção equivocada de que os brasileiros vivem em uma democracia racial. Este mito remonta à ideia de o momento da abolição da escravatura foi um momento de “emancipação” daqueles que outrora, eram escravos. Claro que, como se pode verificar na história brasileira, os negros que foram escravizados ficaram totalmente alijados do incentivo ao desenvolvimento econômico do final do século XIX e início do século XX (CHAUÍ, 2001).

Além disso, com o incentivo ao trabalho imigrante, houve uma tentativa de “embranquecimento” da população brasileira, contemporâneo às teorias raciais que representavam o branco como mais intelectualizado, inteligente e superior às demais raças. É essa estética branca que norteava a Europa como sendo a “civilizada” e as demais civilizações, de não-brancos, ditas selvagens, vinculadas à noção de inferioridade.

Hofbauer (2003, p. 70) aduz que as ideias de “negro” e “branco” surgiram anteriormente ao discurso racial. Remonta essa origem à tradição moral cristã e aos primórdios das línguas indo-europeias as quais faziam a associação da dicotomia de cores às ideias de bem ou mal. Desta maneira, o branco era relativo à inocência, àquilo que é puro, divino, angelical, e por outro lado, o negro relacionado ao mal, às trevas, ao condenável. O autor faz um percurso histórico a fim de demonstrar como a dicotomia branco e negro foi significativa para caracterizar a hierarquização de raças e a construção das ideologias de superioridade branca.

O mesmo o faz Gislene Santos (2002a) ao demonstrar como a cor preta foi associada ao demônio e, entre os medievais, Satã era chamado de Cavaleiro negro ou de Grande Negro de modo que, a cor preta ou negra foi associada a algo repugnante, inquietante e assustador mesmo antes do período escravista. Diz a autora que: “Os europeus enxergavam o preto como marca do mal e da depravação

humana e não podiam entender que houvesse povos portadores de uma cor que era motivo de grande inquietação”. (SANTOS, 2002a, p, 278)

Esses argumentos de cunho religiosos foram essenciais para justificar a escravização de negros africanos (SANTOS, 2002b) sem escandalizar a moral cristã. Ao contrário, se cria que a escravização seria a única forma aceitável de se lidar com seres considerados sem lei, sem rei, sem fé, apóstatas e danados. Esse pensamento também serviu como incentivo ao “embranquecimento” por meio da “importação” de mão de obra branca e europeia (pós abolição), a qual “teria como ‘efeito colateral’ a ‘marginalização’ (‘não-integração’) dos negros na nova sociedade de classes que estava surgindo nos centros urbanos” (HOFBAUER, 2003, p. 68).

Nesse período histórico, a vinda de imigrantes europeus para o embranquecimento do país era lido como uma alternativa para que o Brasil se torna-se uma nação moderna, sem os resquícios do passado escravista e colonial. A defesa da imigração e do branqueamento estava associada ao imediato desprezo pelos negros e indígenas como símbolo de atraso e decadência. (SANTOS, 2002b).

Após os anos de 1930, a mestiçagem passou a ser entendida como uma política de um estado e construção de um nacionalismo mestiço (COSTA, 2012). Na década de 1930, a glorificação da mistura biológica e cultural expressa ilustrativamente no conceito de mestiçagem suplantou o nacionalismo racista. Os discursos nacionais dominantes passaram a ser marcados por uma ideologia nacional que celebrava a convivência pacífica de todos os grupos e tradições de origem europeia, indígena e africana” (idem, p. 135.)

A adoção da ideia da mestiçagem como tentativa de embranquecer a população brasileira, e esta ter se tornado uma ideologia dominante e um modelo de estado afetou e gerou consequências de não-reconhecimento dos negros.

Ao enxergar o Brasil como um país mestiço e a se celebrar a mestiçagem passou-se, também, a denegar a existência de estruturas racistas que impediriam a mobilidade social dos negros e seriam alicerçadas em políticas de violência e exclusão.

O modelo de estado que se construiu baseado na harmonia entre as raças, na mestiçagem e na não existência de discriminação e racismo tornou impossível o reconhecimento das demandas por direitos feita pelos negros já que a premissa nacional era a de que esses direitos não lhes eram negados visto não haver racismo no Brasil.

Deste modo, pode se dizer que uma das características que definem o racismo no Brasil é o da negação do reconhecimento. De acordo com Gislene

Santos (2004, p. 31), o “racismo opera gerando seres que não podem reconhecer”, e mais, de que o “discriminador não reconhece que discrimina e o discriminado não percebe que foi discriminado e não reconhece como auxilia na manutenção das estruturas e dos discursos de dominação”.

Radcliffe e Westwood (1996, p. 39) afirmam que:

Racismo é, portanto, não unitário ou fixo, mas organizado em torno de diferentes significantes, mais especialmente aqueles escritos no corpo, que privilegiam a biologia em certo momento e a cultura em outro, as consequências disso são violência (simbólica e física). Diferenciação, inferiorização, exclusão e subordinação.²

É preciso dizer que o racismo é uma ideologia de dominação alicerçada na crença de que existem raças biológicas e que essas raças estão ordenadas em acordo com suas essências, imutáveis (SANTOS, 2002b).

Contudo, a compreensão dos sentidos para a raça é fundamental para compreender as transformações dos discursos racistas de modo que se assegure a permanência da dominação e das opressões racistas.

Apresentei, acima, que nos anos de 1930, a mestiçagem entre as raças passou a valorizada. Apesar disso, o racismo continua a existir e a estruturar as relações raciais em razão do modo como o país foi estruturado desde o período colonial.

1.2 Estudos Decoloniais

As teorias decoloniais nos ajudam a compreender o sistema de poder que conjuga diferentes discursos: a valorização da mestiçagem, o não reconhecimento dos negros, o racismo estrutural e a chamada democracia racial.

Os autores que se dedicam a esse tema o fazem a partir da discussão sobre os efeitos do colonialismo nas práticas, políticas e subjetividades das nações envolvidas nas práticas de colonização.

É interessante verificar como a ideia de raça é descrita dentro desse campo teórico.

² Tradução livre do original: “Racism is, therefore, not unitary or fixed but organized around different signifiers, most especially those written on the body, that privilege biology in one moment and culture in another, the consequences of which are violence (symbolic and physical). Otherization, inferiorization, exclusion and subordination.”

Aníbal Quijano (2000, p. 203) irá nos dizer que a ideia de raça não existia antes da América, visto que considera que foi uma forma de dar legitimidade às formas de exploração e dominação dos colonizadores, logo, pontua que é uma construção mental que expressa a experiência básica da dominação colonial, e a cor é uma faceta dessa dominação, a qual foi utilizada para marcar os colonizados e por isso, assumiu uma categoria racial emblemática. O posicionamento do autor vai encontro ao com a ideia de que raça é uma construção social e política, resultante na estratificação das sociedades, e mais, de que é um instrumento eficaz de dominação social e universal.

Verena Stolcke demonstra que é difícil precisar exatamente quando a noção de raça foi transposta para o Novo Mundo, porém, indica que não há dúvida de que foi devido à “intensa ansiedade das elites coloniais em relação à pureza genealógica.” (STOLCKE, 2006, p. 33). A pureza genealógica se refere ao instituto de “limpeza de sangue”, comum na América Colonial Espanhola, na qual, a ordem religiosa do mundo era assentada na ideia de sangue puro. No seu trabalho, a autora afirma que é errôneo considerar a pureza de sangue como racismo, porém, não se pode negar que criou as hierarquias sociais coloniais, sendo, então, uma forma cultural-religiosa de posicionamento cultural e discriminação. Ou seja, a sua análise serve para apontar que o racismo não é um traço que surge com o colonialismo, mas sim, componente de um momento histórico, vejamos:

[...] interpretar como racista qualquer ideologia que fundamenta qualidade e status social no nascimento, na genealogia, na linhagem ou na descendência nos levaria, em última análise, à insustentável conclusão de que todas as sociedades pré-modernas, incluindo aquelas tradicionalmente estudadas por antropólogos, eram organizadas de acordo com a raça. (idem, 2006, p. 26)

O que se deve salientar é que as identidades produzidas em torno da ideia de raça foram essenciais para o desenvolvimento do capitalismo nas colônias, ou seja, significou uma nova divisão no trabalho. Quijano (2000) deixa claro que, como parte do novo poder mundial, a Europa concentrou todas as formas de controle de subjetividade, da cultura e em especial, do conhecimento e da sua produção. Desta forma, a compreensão de que a América Latina foi construída por meio de uma estrutura de poder colonial e global, no qual a Europa é considerada o centro de controle e poder alicerçado na ideia de raça.

Assim, na América, há a formação de três elementos centrais que afetam a vida cotidiana: colonialidade do poder, capitalismo e eurocentrismo. Quijano

(2000) analisa cada um dos três para demonstrar que a América Latina e a Europa se produziram historicamente e mutuamente como as primeiras novas identidades geoculturais do mundo moderno, embora a colonialidade do poder tenha impedido que os interesses dos colonizadores da América Latina convergissem com o dos europeus. Ainda assim, no Brasil, o fenômeno da democracia racial segue mascarando a discriminação que os negros sofrem. Para romper com esse processo é necessária uma educação que rompa com as estruturas de poder, conforme apontado por Gislene Santos (2017).

O papel da colonialidade do poder trazido por Quijano demonstra a colonização do imaginário pelos povos dominados, em que os colonizadores impõem sua forma de pensar, produzir e reproduzir conhecimentos, perspectivas, modos e formas de conhecimento, que denotam uma prática de apagamento de memórias e submissão gradativa de grupos minoritários. As características da colonialidade do poder são perversas: há uma naturalização do imaginário cultural europeu; o “ser branco” torna-se um aspecto a ser almejado, demonstrando o imaginário da “branquitude” como um status social; e mais, gera também a discussão acerca da pretensão de conhecimento universal, em que os brancos são aqueles que detêm a subjetividade e a universalidade para tratar assuntos científicos.

A compreensão do conceito de colonialidade do poder é essencial para entender como a naturalização do imaginário cultural europeu influencia as relações de poder até os dias atuais, especialmente no Brasil, e mais, essa mesma colonialidade criou um reducionismo voltando no “ser branco”, ou seja, a consolidação do imaginário da branquitude como status social.

Stuart Hall (1993, p. 186) expõe que há um discurso hegemônico ocidental que influenciou na construção das identidades dos povos colonizados, ou seja, os europeus por meio de uma estratégia de opressão projetaram seu ideário de cultura, economia, valores sociais, morais entre tantos outros, assim, o discurso passou a ser uma das principais ferramentas de opressão e por meio dele, o Ocidente conseguiu se representar como um “regime de verdade”³. Assim,

³ De maneira similar, Homi Bhaba (2014, p. 111) afirma a perversidade do discurso colonial ao afirmar que o discurso colonial produz o colonizado como uma realidade social, e além disso, lembra uma forma de “[...] narrativa pela qual a produtividade e a circulação de sujeitos e signos estão agregadas em uma totalidade reformada e reconhecível. Ele emprega um sistema de representação, um regime de verdade [...]”.

apresenta a sua noção de mundo dividido em “West and the Rest”, que poderia ser traduzido como “Ocidente e o Resto”, sendo o resto todos os povos colonizados e subjugados pelos europeus. Para o autor, essa ideologia perversa de dominação começou a pautar a ideia de diferença:

[...] o discurso, como um sistema de “representação” concebe o mundo como dividido de acordo com uma simples dicotomia – O Oeste/O Resto. É isso que faz o discurso do “The West and the Rest” tão destrutivo – traz distinções cruéis e simplistas e constrói uma concepção super simplificada da “diferença”. (HALL, 1993).⁴

Santiago Castro-Gómez (2005) afirma que a dominação é alcançada por meio de um poder ideológico, ou seja, um discurso sobre o “outro”. Quem são esses outros? Todos aqueles excluídos do processo da expansão global europeia. O colonialismo, portanto, teve grande papel na instituição do poder, mesmo após o seu término, conforme Boaventura de Sousa Santos (2004, p. 7), o fim do colonialismo enquanto relação política não acarretou seu fim enquanto relação de dominação. Para o autor português, o colonialismo significou uma violência que

nunca foi incluída na auto-representação da modernidade ocidental porque o colonialismo foi concebido como missão civilizadora dentro do marco historicista ocidental nos termos do qual o desenvolvimento europeu apontada o caminho para o resto do mundo [...]

Para Castro-Gómez (2005) foi com o surgimento dos estudos pós-coloniais e subalternos que o colonialismo passou a ser considerado não apenas um fenômeno econômico e político, mas sim, divisão epistemológica relacionada ao surgimento das ciências humanas, tanto no centro como na periferia. Com a análise da obra de Said, faz a discussão sobre a dominação europeia, de que necessitava de uma legitimidade científica e isto aconteceu por meio do Iluminismo, logo, o relacionamento entre o sujeito e o objeto é o que explica o totalitarismo da Europa, que vê tudo aquilo que não pertence à sua cultura como “não básico” ou “não civilizado”.

Para pensar raça e gênero, Castro-Gómez (2005) afirma que é necessário se livrar da ontologia (“nós x outros”) que possibilitou a dominação cultural da Europa sobre o resto do mundo. Apresentação da ideia do que é universal reflete

⁴ Tradução livre do original: [...] the discourse, as a system of representation” represents the world as divided according to a simple dichotomy – the West/the Rest. That it what makes the discourse of “The West and the Rest” so destructive – it draws crude and simplistic distinctions and constructs an over-simplified conception of “difference” (HALL, 1993).

a “invisibilização” de um local particular de enunciação, ou seja, conversão de suas histórias em uma única e universal produção de conhecimento, o que gera como consequência que África, Ásia e América Latina não sejam vistas como produtoras de conhecimento, mas sim, como consumidoras.

A análise feita pelo eminente autor (CASTRO-GÓMEZ, 2005) propõe a noção de que a divisão e classificação de raça, gênero e outras categorias se tornaram a base do poder colonial, o que vai ao encontro da proposta de Quijano, de que a colonialidade do poder consiste na colonização do imaginário dos povos dominados. Assim é feita a repressão na forma de pensar, produzir conhecimentos, perspectivas, imagens, entre outros, o que culmina por refletir a dos colonizadores, que impõem suas formas e modelos de conhecimento.

Nessa mesma linha de entendimento, Grosfoguel (2016) faz uma análise do racismo e sexismo epistêmico sendo como um dos maiores problemas do mundo moderno e por isso nos questiona, quais são os processos históricos que produziram estruturas de conhecimento fundadas em tais pontos? Logo, a proposta do autor parte em fazer uma discussão sobre a filosofia cartesiana, a conquista de Al-Andalus, conquista do continente americano, o genocídio e epistemicídio de mulheres indo-europeias e por fim, o projeto da transmodernidade de Enrique Dussel e decolonização das universidades ocidentalizadas.

O autor critica a filosofia cartesiana de conhecimento, afirmando que a ciência se coloca em uma posição de “não localização” ou conhecimento “não situado”, e que isso cria um mito de que alguém pode produzir conhecimento de um não lugar. É, portanto, o mito da neutralidade e da produção de um conhecimento imparcial, o que também reflete no formato de conhecimento das universidades, cujo cânone é o pensamento kantiano.

O que é importante da leitura de Grosfoguel (2016) é como ele sugere práticas decolonizadoras para romper com essa forma de conhecimento, desta maneira, trazendo o pensamento de Dussel, sugere a transmodernidade como um convite para que se produza, a partir de diferentes projetos epistêmicos políticos, uma redefinição dos elementos que foram apropriados pela modernidade eurocêntrica. É necessário ir rumo à um projeto “decolonial” de liberação, ou seja, é importante “decolonizar” estruturas de pensamento e conhecimento das universidades ocidentais.

Estas propostas de mudanças e rompimento na forma de conhecimento encontram albergue nas discussões de Stuart Hall (2011) acerca do pós-colonial, no qual pontua não ser apenas um marco histórico, mas também uma narrativa que considera relações culturais que transpõem as fronteiras dos Estados Nacionais e alterna os relacionamentos em dimensões local e global. Assim, se deixa de pensar na existência de uma relação binária de oposição, sinalizando que o pós-colonial passa a ser um tempo de diferença.

É de salientar que Hall pondera que o pós-colonial implica temporariamente, o fim do colonialismo, porém, sabe-se que as relações de poder ainda se mantêm, ou seja, a discriminação racial que teve suas origens no período colonial, ainda possui impacto profundo nas sociedades, dando continuidade à relação de dominação. Gislene Santos expressa esse pensamento ao afirmar que “com o fim do período colonial, o mundo não foi completamente descolonizado” (SANTOS, 2018, p. 55).

No entanto, é importante que dentro de um contexto pós-colonial, deve-se necessariamente discutir como a categoria “raça” também se relaciona com formação de identidades. Em relação a este aspecto, Linda Alcoff inicialmente indica que identidade racial depende do contexto no qual um indivíduo está inserido (ALCOFF, 2006, p. 91) vejamos:

Como muitas pessoas viajam entre países, culturas e às vezes até em bairros, suas identidades raciais podem mudar de mulatos ou Cubano para negros, de Mexicanos para Latinos, e mesmo de branco para negro. (tradução nossa)⁵

Diante dessa observação, a autora pontua que há duas formas de identidade: a identidade pública (“public identity”), que seria aquela socialmente percebida dentro de sistemas de percepções e classificações dentro da comunidade em que vivemos; e há a subjetividade vivida (“lived subjectivity”) que se refere à forma como nós entendemos, percebemos, experimentamos ser quem somos. (ALCOFF, 2006, p. 93)

E mais, Linda Alcoff demonstra que há a necessidade da descolonização epistemológica, ou seja, é necessário demonstrar que além da raça, o colonialismo

⁵ Tradução livre do original: “As many people travel across countries, cultures, and sometime seven neighborhoods, their racial identity can change from mulatto or Cuban to black, from Mexican to Latino, even from white to black”

teve seu impacto no silenciamento de identidades, enquanto outras foram fortalecidas. (ALCOFF, 2016). Para a autora, a identidade pode ser compreendida como “experiências vivenciadas localizadas e posicionadas por meio das quais tanto indivíduos como coletivos trabalham para **construir um sentido em relação às suas experiências e às narrativas históricas.**” (grifo nosso)

Nesse ínterim, se as identidades sociais como raça e gênero afetam nossa percepção de mundo, ou seja, o que somos e de onde viemos, pode-se inferir que passam também a ser um aspecto de reivindicação. Sobre o entendimento de quem é o negro no pós-colonial Francine Carvalho (2010, p. 7) explana que

“negro” não é uma categoria essencial para a definição da identidade de um indivíduo. Somos seres que estamos sempre negociando nossas variadas diferenças, de gênero, de classe, de religião, e, dessa forma, nossas diferenças raciais não nos compõem inteiramente num sujeito essencial “negro”.

Desta forma, o que se propõe é entender que pensar raça por um viés pós-colonial envolve a reflexão de que, é pautada em uma identidade que pode sofrer uma mutação a depender do contexto, porém, também podem indicar uma forma de agenciamento, já que, na forma indicada por ALCOFF (2016), as identidades também são voltadas para a construção de um sentido em relação à experiências e narrativas históricas.

Uma dessas formas é justamente por meio do reconhecimento da interseccionalidade, posto que, conforme indicado por Claudia Cardoso (2017, p. 4), um debate interseccional caracteriza uma mudança paradigmática, colocando mulheres subalternizadas em evidência, de maneira que as suas narrativas e experiências sejam valorizadas, além de possibilitar o surgimento de “novas interpretações sobre relações sociais de dominação e resistência.”

Na próxima subparte, dou continuidade ao debate de interseccionalidade e o seu papel como um importante aspecto no entendimento da mutação de raça, considerando a necessidade de compreender o papel do gênero dentro das sociedades por meio de um viés pós-colonial.

1.3 Apontamentos sobre “gênero” para uma análise pós-colonial

Para discussão do gênero, precisamos entender exatamente o que esta categoria significa. Desta forma, é possível afirmar, inicialmente, que o estudo do

termo “gênero” emergiu nas teorias feministas na década de 80, principalmente com as teorias de gênero (STOLCKE, 1991, p. 105).

Gayle Rubin (2017), na década de 70, funda o termo “gênero” nas ciências humanas ao irá arguir a questão da mulher, indagando se a opressão das mulheres é universal. Para a autora, o que cria o gênero é a divisão sexual do trabalho, ou seja, a sociedade quando funda o gênero também estabelece a sexualidade das mulheres, denotando, portanto, um “sistema sexo/gênero”.⁶

De outro lado, é Joan Scott que vai introduzir o gênero como categoria de análise, muito em virtude da segunda onda do feminismo. A autora demonstrará que “[...] o gênero é um elemento constitutivo de relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos, e o gênero é uma forma primeira de significar as relações de poder” (1990, p. 21). Desta forma, a autora destaca que nenhuma experiência corporal pode ser compreendida fora dos processos sociais e históricos. Logo, propondo ir além do sistema de parentesco aduz (SCOTT, 1990, p. 22):

Precisamos de uma visão mais ampla que inclua não só o parentesco, mas também (em particular, para as sociedades modernas complexas) o mercado de trabalho (um mercado de trabalho sexualmente segregado faz parte do processo de construção do gênero), a educação (as instituições de educação socialmente masculinas, não mistas ou mistas fazem parte do mesmo processo), o sistema político (o sufrágio masculino universal faz parte do processo de construção do gênero).

Logo, a proposta da autora é no sentido de compreender gênero como construído em relação a estes processos, assim, esse entendimento conduz à uma leitura que questiona a naturalização da diferença e dos processos de significação do poder.

Bruna Franchetto *et al* ao analisar as perspectivas antropológicas da mulher, vai afirmar que identidade de gênero é uma noção que se refere “[...] à construção social do sexo, ou seja, dos papéis (sic) e valores que o constituem em um dado momento histórico, em uma sociedade particular, englobando o sexo biológico (1981, p. 16).

⁶ Rubin descreve o “sistema sexo-gênero” como “[...] uma série de arranjos pelos quais uma sociedade transforma a sexualidade biológica em produtos da atividade humana, e nos quais essas necessidades sexuais transformadas são satisfeitas” (2017, p. 3). Assim, utiliza como princípios fundamentais para a manutenção do sistema: o constrangimento da sexualidade feminina, o tabu do incesto e heterossexualidade.

Cumpra ressaltar que anteriormente às teorias de gênero, Margaret Mead (1999) já havia observado em suas pesquisas que cada uma das sociedades analisadas na Papua Nova-Guiné utilizavam a diferença sexual para a constituição dos papéis sociais que são distintos em cada sociedade. Com estas observações, a autora separa o sexo que era até então considerado algo biológico, do temperamento, este definido como cultura. Logo, vai pontuar que natureza é diferente de cultura, ao dizer que as diferenças de temperamentos entre homens e mulheres são criadas pela cultura, as quais vão variáveis em distintas sociedades. Isto posto, na primeira metade do século XX, Mead (1999) já buscava desnaturalizar o pensamento demonstrando a passagem da natureza para a cultura. Além disso, é importante salientar o gênero é uma categoria histórica e social que é continuamente representada, ainda que sob restrições de normas e imaginários existentes, que diferente entre as fronteiras geopolíticas e as restrições culturais sobre quem está imaginando quem e com qual finalidade. (SCHIWY, 2009, p. 129)

Para além das categorizações de gênero, é importante compreendê-lo por um viés colonial, e o primeiro passo para tanto, é considerar que na América Latina, os estudos sobre esse tema começaram a tomar forma nos anos 80 (VIGOYAS, 2004; CAMPOS e SEVERI, 2019). Ângela Figueiredo resalta que os estudos de gênero que fazem o entrecruzamento de cor e raça no Brasil começaram se desenvolver na mesma época, justamente em virtude do resultado dos estudos das relações raciais e também ao mesmo tempo, da experiência de mulheres dentro dos movimentos sociais à época da redemocratização que não correspondiam às demandas específicas das mulheres negras. Assim, a autora resalta que “[...] se o Brasil era um país racialmente desigual, a situação era muito pior para as mulheres negras.” (FIGUEIREDO apud PINHO, 2008).

Verena Stolcke (1991), faz a discussão de que as teorias de gênero problematizam e permitem duas discussões de grande importância: como os fatos naturais das diferenças entre os sexos são relacionados às questões de gênero e como o conceito deste, como forma sócio histórica de desigualdade entre homens e mulheres chama atenção para outras categorias da diferença (raça e classe, por exemplo), além da reflexão de como se entrecruzam. A autora sinalizou uma mudança na forma do pensamento feminista ao afirmar que:

[...] a insatisfação das mulheres negras com o que sentem como falta de sensibilidade das feministas brancas em relação às formas de opressão específicas àquelas, acrescentou, contudo, uma nova questão à agenda feminista, ou seja, **de que modo abordar a maneira como gênero, classe e raça se cruzam para criar não apenas fatores comuns, mas também, diferenças nas experiências das mulheres** (STOLCKE, 1991, p. 102, grifo nosso)

Assim sendo, a autora já sinalizava, de maneira inicial, a emergência da necessidade do entrecruzamento de diferentes categorias, ou seja, considerar que o gênero pode ser analisado em conjunto com outros marcadores sociais em contextos específicos, até porque, em suas observações, considera que a diferença é naturalizada para justificar as desigualdades (STOLCKE, 1991). Uma das pioneiras do feminismo negro no Brasil foi Lélia Gonzalez, que em 1984, sinalizou pela necessidade da criação de um “feminismo afrolatinoamericano”, justamente com fim de buscar a “decolonização” do movimento feminista nacional, que se pautava (e ainda se pauta) nas ideias do feminismo europeu dominante. Nessa mesma toada, também determina que o mito da democracia racial exerce uma violência simbólica de maneira especial sobre mulher negra. Lélia, sobre o racismo latino-americano, afirma que este é “suficientemente sofisticado para manter negros e indígenas na condição de segmentos subordinados no interior das classes mais exploradas, graças a sua forma ideológica mais eficaz: a ideologia do branqueamento [...]” (*apud* BUARQUE, 2019, p. 44)

Fabiana Severi (2018, p. 23) sobre o feminismo negro e a partir dos ensinamentos de Sueli Carneiro, indica que o uso da categoria mulheres negras “reporta a uma identidade estável, mas a uma categoria em constante construção que se dá de modo associado aos processos de luta por cidadania plena”.

Ao mesmo tempo, fora da América Latina, a necessidade de um olhar que considerasse o entrecruzamento de raça, gênero, classe e outros marcadores sociais também foi demonstrada por Kimberlé Crenshaw (1989, p. 149) quando definiu a interseccionalidade a partir de uma metáfora na qual as opressões constituíram avenidas e de que seria por meio destes caminhos que raça, étnica, gênero, classe, dentre outros, se movimentariam, e em certo momento, essas avenidas se cruzariam e a mulher que estivesse nesse local onde as opressões se entrecruzam, seriam àquelas mais vulneráveis. Então, na verdade, é considerar que uma mulher negra não é apenas discriminada em função de gênero, mas em função de raça e outros marcadores sociais. Vejamos:

A questão que mulheres negras podem sofrer discriminação de várias maneiras e a contradição emerge das nossas suposições de que suas queixas de exclusão devem ser unidirecionais. Considere uma analogia ao tráfego em um cruzamento, indo e vindo nas quatro direções. A discriminação, como um tráfego através de um cruzamento, podem fluir em uma direção e podem fluir em outra. Se ocorrer um acidente em um cruzamento, pode ser causado por carros que viajam de diversas direções, e às vezes, de todas elas. Da mesma forma, se uma mulher negra se machucar por estar no cruzamento, seu ferimento pode ser resultado de uma discriminação de sexo ou discriminação racial.⁷

Pensando o colonialismo, Ann Laura Stoler (2010) busca demonstrar como as desigualdades estão inseridas nas ideias de moralidade sexual, ou seja, mostra que a relação de sexualidade e o racismo estão permeadas pelas noções de moralidade vigentes à época colonial. Embora Stoler se foque nos efeitos do colonialismo no sudeste asiático, não se pode deixar de ressaltar o seu entendimento no sentido de que o legado da expansão europeia não deixou suas marcas apenas a respeito da desigualdade baseada na raça, mas também, na dominação do sexo, o qual é possível fazer um paralelo com o desenvolvimento do pensamento feminista latino-americano.

Freya Schiwy afirma que o gênero é o cerne do processo de decolonização, embora ressalte que não teve a atenção devida no debate tanto quanto a categoria “raça”, ou seja, como a construção de uma subjetividade racial serviu como uma metáfora para determinar relações de política, economia e epistemológicas. Assim sendo, considera que “construções de masculinidade e feminilidade, relações entre mulheres e homens, bem como aqueles que não se encaixam perfeitamente nessas categorias binárias, foram cruciais para todas essas dimensões” (SCHIWY, 2007, p. 275) Dialogando com Anne McClintock, que analisou o colonialismo britânico, é possível ressaltar que o imperialismo não pode ser compreendido sem uma teoria de gênero, e não só, mas que raça, gênero e classe não podem ser vistas como existentes em isolamento uns dos outros, em vez disso, passam a

⁷ Tradução livre do original: “The point is that Black women can experience discrimination in any number of ways and that the contradiction arises from our assumptions that their claims of exclusion must be unidirectional. Consider an analogy to traffic in an inter-section, coming and going in all four directions. Discrimination, like traffic through an intersection, may flow in one direction, and it may flow in another. If an accident happens in an intersection, it can be caused by cars traveling from any number of directions and, sometimes, from all of them. Similarly, if a Black woman is harmed because she is in the intersection, her injury could result from sex discrimination or race discrimination.”

existir em e por meio da relação entre si. (MCCLINTOCK *apud* SCHIWY, 2007, p. 275)

De maneira concomitante, dentro dos espaços acadêmicos da América Latina já era possível enxergar a mobilização do movimento feminista em atenção às diferenças regionais focando em um movimento transnacional (Zambrano, 2017). A autora discorre a história da mobilização de mulheres latino-americanas afirmando que “a politização das mulheres e a sua oposição política aos regimes militares se intensificaram e surgiram novas propostas para agregar a situação da mulher nos debates públicos” (idem, p. 39). É no contexto pós ditaduras que surge a principal denominação de movimentos sociais encabeçados por mulheres: feminismos latino-americanos⁸. Sonia Alvarez (2014, p. 16) expôs que o feminismo latino-americano é um campo discursivo de atuação e ação. Luiza Bairros propôs que para compreender diferentes feminismos e ao pensar o movimento negro e mulheres negras no Brasil, afirma que as dimensões do racismo e do sexismo não podem ser separadas, já que “do ponto de vista da reflexão e da ação políticas – uma não existe sem a outra” (BAIRROS, 1995, p. 461)

Tanto que, diante dessa mobilização, Luciana Ballestrin (2017) afirma que “Foi precisamente na década de 1980 que o feminismo encontrou o pós-colonialismo, sobretudo, através da crítica literária pela interpretação de textos e análises dos discursos coloniais e pós-coloniais”.

Nesse mesmo sentido, cumpre salientar que para Deepika Bahri (2013) é impossível dissociar o estudo de gênero das questões do pós-colonial. Diante disso, Bahri (2013) critica o feminismo do Primeiro Mundo, principalmente quando questiona no seu artigo “O que acontece quando o pressuposto das mulheres como grupo oprimido se situa no contexto da escrita feminista ocidental sobre as mulheres do terceiro mundo?” A resposta é de que as próprias feministas ocidentais se tornam os “sujeitos dessa contra história”, como se as mulheres de terceiro mundo jamais superassem a posição de objeto, e inclusive critica o feminismo de primeiro mundo que tenta se apropriar do discurso das mulheres de terceiro mundo. A reflexão que faz é que por mais que mulheres negras norte-americanas sejam

⁸ É importante pontuar que mesmo antes deste contexto, as resistências de mulheres é bem mais antiga, sobretudo no Brasil, já que “mulheres indígenas, negras, quilombolas, operárias, intelectuais, educadoras, operárias, religiosas, costureiras, compesinas e migrantes reagiram à violência e engendraram múltiplas coalizões transversais e solidariedades flexíveis contra as diversas matrizes de dominação (SEVERI, 2018, p. 94)

oprimidas em função de raça, gênero e classe, ainda são de primeiro mundo e talvez enfrentem certos desafios diferentes de mulheres oprimidas pelos mesmos aspectos localizadas em países subalternos.

Então, vislumbra-se que apesar da influência de Angela Davis, bell hooks e Patricia Hill Collins no ativismo de mulheres latino-americanas, o feminismo negro no Brasil e no restante da América Latina acabou por desenvolver interpretação própria de realidade e contexto. Desta maneira, os feminismos latino-americanos foram pautados na ótica de combater a lógica de subalternidade por meio da crítica da “colonialidade discursiva dos feminismos hegemônicos, buscando observar os mecanismos de fixação das identidades, a colonização autoimposta aos estudos feministas latinos e a relação de ambivalência entre colonizador/colonizada”. (SEVERI, 2018, p. 27)

Também destaco os ensinamentos de María Lugones sobre a colonialidade do gênero, pois conforme explanou-se anteriormente, a colonização das Américas e do Caribe não impôs apenas uma distinção hierárquica baseada na raça, mas também, impôs uma diferenciação de gênero, no sentido de que a mulher branca europeia traduzia a imagem pautada na pureza sexual e na sua passividade (2014, p. 936). A autora ressalta desde logo, que compreende “a hierarquia dicotômica entre o humano e o não humano como a dicotomia central da modernidade colonial” (2014, p. 936). E não só, ressalta a necessidade de descolonizar o gênero e se propõe a começar fornecer “forma de compreender a opressão de mulheres subalternizadas através de processos combinados de racialização, colonização, exploração capitalista, e heterossexualismo (sic).” (LUGONES, 2014, p. 941).

No contexto das mulheres negras, o colonialismo de gênero trazido por Lugones é nítido, pois o papel do colonizador foi o de reduzir as mulheres a seres primitivos, inferiores a humanos e agressivamente sexuais, e que necessitavam de transformação.

Neste sentido, trazendo novamente os ensinamentos de Fabiana Severi (2018, p. 29):

Nas abordagens, portanto, que trabalham com a categoria de colonialidade, **raça** se configura como um eixo prioritário para a elaboração do **ponto de vista feminista** e como categoria analítica para se compreender o racismo e a discriminação racial no Brasil, problematizando a violência e a discriminação contra as mulheres. (grifo da autora)

Nesse íterim, não posso deixar de citar os pensamentos em relação ao racismo dentro do feminismo latino-americano, ou seja, a importância de se ressaltar o caráter multirracial ou pluricultural das sociedades na região, ou seja: “(...) falar da opressão da mulher latino-americana é falar de uma generalidade que oculta, enfatiza, que tira de cena a dura realidade vivida por milhões de mulheres que pagam um preço muito caro pelo fato de não ser brancas” (GONZALEZ, p. 14, 1984).

A autora bell hooks⁹ (1981, p. 53) demonstra que desvalorização da mulher negra ocorreu (e ainda ocorre) como resultado da exploração durante o período de escravidão que não foi alterado no decorrer dos anos e isso teve sua influência das mais diversas formas na sobrevivência e resistência de mulheres negras.

Patricia Hill Collins ao falar sobre o feminismo negro, o afirma como sendo um ativismo pautado nas histórias das mulheres como colonialismo e escravidão. Assim, determina a criação de um panorama teórico que não fragmenta as experiências de mulheres negras e que solapa as divisões baseadas em cores. Collins vai dizer (1999, p. 4) que as opressões sofridas por mulheres afro-americanas são de três dimensões interdependentes: exploração da mão de obra negra como essencial ao capitalismo; a dimensão política de opressão e negativa de direitos e privilégios; imagens, estereótipos e ideologias associadas a mulheres negras. Logo, indica que há uma matriz de dominação que é caracterizada por opressões comuns que as mulheres negras sofrem oriundas do racismo, sexismo e classismo (1999, p. 23).

Ainda de acordo com a autora (COLLINS, 2019) o pensamento feminista negro foi desenvolvido como uma forma de compreender como grupos subalternos se fortalecem dentro de contextos de dominação. Assim sendo, Collins vai nos dizer que a interseccionalidade é um dos instrumentos do pensamento feminista negro, posto que, compreender as experiências oriundas das injustiças sociais na sociedade norte-americana catalisou as análises interseccionais dentro do movimento feminista (idem, p. 159).

⁹ Cumpre ressaltar que bell hooks é o pseudônimo da escritora feminista e ativista social afro-americana Gloria Jean Watkins. O pseudônimo em letras minúsculas é uma forma de enfrentar as convenções linguísticas de maneira que o leitor enfatize as suas ideias e a sua escrita, e não o seu nome.

Katerina Deliosky (2013) fala de um senso de alienação provocado pelo feminismo liberal e de que há uma necessidade enorme de revolucionar as teorias tradicionais, tanto que parte do diálogo e também da crítica que a autora propõe é de entender o feminismo branco como algo que deve ser radicalmente transformado, ou seja, compreender o que oprime e o que privilegia.

A autora vai além ao indicar que omitir raça do debate é limitador ao próprio avanço do feminismo e evitar essa discussão é precisamente uma indicação do privilégio da brancura que existe dentro do movimento feminista ocidental. Ressalta também a necessidade de introduzir o debate da interseccionalidade no feminismo, pois dar atenção à construção racial no corpo de mulheres brancas, esboçando o seu privilégio, é um passo crítico na direção de compreender como a ordem racial é normalizada e racionalizada e mais, como se conecta com a hegemonia do feminismo branco nas sociedades ocidentais.

Além de abarcar a interseccionalidade como central nas discussões do feminismo como um todo, é importante apontar a construção social em torno da ideia de raça afeta as mulheres negras e também afeta as mulheres brancas, pois essas não percebem que a sua “branquitude” é um privilégio em uma sociedade extremamente racializadas, como no caso do Brasil e do Canadá. Ao se aproveitar do poder e do privilégio de não ser negro, o feminismo tradicional reproduz condições epistemológicas e a ideologia que transforma gênero em uma única categoria de análise.

Desta forma, não é possível olhar gênero de maneira dissociada à raça, colocando-a em consonância com a interseccionalidade, visto que as teorias propostas por Crenshaw e Collins são importantes para se refletir as diferentes formas de opressão que podem surgir com o entrecruzamento de distintos marcadores sociais da diferença, porém, não se pode olvidar que por si só, não respondem os anseios e demandas que surgem no estudo do tema.

1.4 Minorias visíveis: a definição de gênero e raça no Canadá

Se no Brasil temos a concepção da existência de uma suposta democracia racial, no Canadá temos a concepção do chamado “multiculturalismo”, que é o principal norteador na ideia de raças no país. Antes de passar especificamente ao multiculturalismo, vamos pontuar algumas considerações

sobre as minorias visíveis e o que implica as categorias de raça e gênero no Canadá. Isto posto, primeiramente, questiono “O que é ser negro no Canadá?”

Antes de apresentar conceitos, permito-me fazer uma digressão sobre a história dos negros no Canadá. Inicialmente, cumpre ressaltar que a escravização de africanos e segregação racial também fazem parte da história daquele país.

Dessa maneira, o território que hoje é conhecido como Canadá fazia parte da América do Norte Britânica, que era Colônia do Reino Unido. Em virtude da Guerra da Revolução Americana, que culminou com a Independência dos Estados Unidos em 1776 e consequente derrota britânica, o número de escravos aumentou significativamente, já que a Grã-Bretanha, que ainda detinha territórios no extremo norte, incentivou o fluxo migratório de antigos colonos que buscavam se exilar da guerra.

Além disso, durante a Revolução Americana, vários escravos batalharam ao lado dos britânicos, na esperança de receberem sua liberdade e a promessa de terras. Quando o Tratado de Paris foi assinado em 1783, mais de 3.000 (três mil) negros foram para Nova Escócia com a esperança de receber terras para moradia, conforme havia sido prometido pela Coroa Britânica. No entanto, enfrentaram hostilidade, segregação racial, desigualdade, além de serem relegados a empregos com baixos salários se livres ou continuaram na condição de escravos. (OYENIRAN, 2019, n.p.) Assim sendo, por volta de 1790, o número de negros presentes nas Províncias Marítimas (Nova Brunswick, Nova Escócia e Ilha do Príncipe Eduardo) estavam em torno de 1.200 a 2.000. Havia pelo menos 300 no Baixo Canadá (Québec) e entre 500 a 700 no Alto Canadá (Ontário).

Em 1793, a legislatura do Alto Canadá emanou um ato que declarou abolição gradual aos escravos e determinação de que qualquer escravo que imigrasse para a província do Québec seria considerado automaticamente livre. Como resultado dessa política, mais de 30.000 escravos fugiram do Estados Unidos por meio da “Underground Railroad” até o final da Revolução Americana.

Então, nesse fluxo, a raça começou a se tornar um problema no Canadá. Explico: inicialmente na história do país, os negros foram associados à escravidão e, portanto, eram relegados à uma posição subordinada na sociedade. No entanto, essa posição não era atrelada à concepção de raça, já que na verdade, o efeito imediato da escravidão era determinar a sujeição de negros em virtude de sua força de trabalho e condição legal de escravos. Quando os negros passam a ir para o

Canadá buscando melhores condições de vida, começam a disputar postos de trabalho e terras com a população branca, porém, naquele momento histórico, o privilégio social era fortemente atrelado ao status econômico, o qual os negros não tinham. Walker afirma que uma linha de cor se estabeleceu no Canadá, identificando os negros como membros de uma classe específica e separada da sociedade convencional. Desta forma, indica que “essa linha foi mantida por atitudes do que por leis, justificada mais por convenção do que por ideologia.” (WALKER, 1985, p. 8)

A linha de cor criada por meio da observação, ou seja, para os brancos, os negros poderiam ser utilizados apenas em virtude de sua força de trabalho como trabalhadores servis, não havendo “espaço” para eles além dessa concepção. Até aquela época, não havia no Canadá uma ideologia racista baseada em critérios biológicos ou científicos acerca da inferioridade dos negros, a cor se transformou no principal marcador da diferença.

Dito isso, em 1860, estimava-se que no Canadá havia mais de 60.000 (sessenta mil) negros, cuja vivência era marcada por discriminação racial. É interessante ressaltar que quando a Guerra Civil dos Estados Unidos se iniciou em 1861, muitos negros decidiram retornar ao país, pelo reconhecimento de que se continuassem no Canadá iriam continuar a ser discriminados pelo restante da população em função da sua cor. (HENRY *et al*, 2000, p. 71). Além disso, também houve o processo de Confederação em 1867, quando se formou o domínio do Canadá com a união das colônias britânicas. Com a formação do novo domínio, começou-se a imprimir a necessidade de uma nova nação canadense, assentada na ideia de que não havia espaço para negros, em um momento que a marginalização e pobreza desses grupos se acentuava ainda mais. (WALKER, 1985, p. 12)

É nesse momento que a ideologia do racismo científico chega ao Canadá, sendo que Walker identificou que nas publicações canadenses do início do século XX, os negros eram caracterizados como

supersticiosos, divertidos, burros, preguiçosos, com apetites animais que deveriam ser mantidos sob controle por supervisão branca rígida. Se os negros estavam em desvantagem, era em função à sua natureza inferior. Eram também uma ameaça, pois a mistura de raças poderia levar à deterioração da população anglo-saxã e mesmo a presença de grupos inferiores poderia minar as Instituições Britânicas desenhadas por e para uma raça do Norte. Negros não eram simplesmente uma minoria em

desvantagem, mas um perigo a ser protegido para o bem das futuras gerações do Canadá. (WALKER, 1985, p.14)¹⁰

Esse entendimento demonstra que a discriminação por cor era praticada no Canadá muito antes da inserção de ideologias racistas no país. O racismo científico veio apenas confirmar e “explicar” uma situação de desigualdade que já existia na prática, mas teve respaldo para se intensificar.

Tomando essa situação como base e da mesma forma que o Brasil, no início do século XX, o Canadá também teve um fluxo migratório intenso de pessoas oriundas da Europa, no entanto, por meio de diversos “Immigration Act” e por já ter tido uma primeira “experiência” com negros no seu território, barrou a entrada de imigrantes que considerava “indesejáveis”, como negros, chineses, japoneses e sul asiáticos (principalmente indianos). O impedimento destes grupos se deu, principalmente, com base em estereótipos raciais fomentados pelo racismo científico que estava em pleno vigor na Europa no início do século.

O mais interessante é que a exclusão de imigrantes não ocorreu de maneira explícita, já que o Canadá não queria afetar sua diplomacia externa, então, para mascarar sua discriminação, a política de Estado foi direcionada de maneira a “desencorajar” os grupos de pessoas indesejadas a imigrar para o Canadá. Vejamos:

O Ato de Imigração de 1910 consagrou as políticas discriminatórias do Governo ao criar uma classe excluída de imigrantes considerados indesejáveis, por causa do clima do Canadá ou de seus requisitos sociais, educacionais, trabalhistas ou outros – ou porque seus costumes e hábitos resultaram em uma provável incapacidade de serem assimilados. A legislação, portanto, não especificou os países que tinham costumes e hábitos para serem excluídos. Assim, concedeu aos oficiais de imigração ampla margem de manobra para excluir qualquer imigrante em potencial com base em raça, origem nacional ou étnica e credo. (HENRY *et al*, 2000, p. 79)¹¹

¹⁰ Tradução livre do original: “[...] superstitious, fun-loving, slow-witted, and lazy, with animal appetites best kept in control by strict white supervision. If blacks were disadvantaged, it was surely due to their own inferior nature. But they were also a threat, for the mixture of races could lead to a deterioration of Anglo-Saxon stock and even the presence of inferior groups could undermine the British institutions designed by and for a Northern race. Blacks were no longer simply a disadvantaged minority, but a danger to be guarded against for the sake of Canada’s future generations.”

¹¹ Tradução livre do original: “The 1910 Immigration Act enshrined the government’s discriminatory policies in law by creating an excluded class of immigrants deemed undesirable because of Canada’s climate or its social, educational, labour – or other requirements – or because their customs or habits were deemed to result in a probable inability to become readily assimilated. The legislation did not specify the countries that had sufficiently different customs or habits to be excluded. Thus it gave immigration officials wide discretion to exclude almost any prospective immigrant on the basis of race, national or ethnic origin, and creed.”

Além do tratamento diferenciado com base em raça e etnia ter sido plenamente estabelecido como parte de política de Governo, ressalto que os atos de imigração do Canadá também tiveram impacto sobre mulheres pertencentes à grupos minoritários, já que muitas delas foram impedidas de imigrar, já que o interesse do governo era manter sob controle o censo populacional de grupos minoritários no país. Essa política implementada pelo Governo do Canadá gerou, na prática, uma segregação de negros e brancos. À diferença dos Estados Unidos, em que as práticas discriminatórias eram respaldadas pela legislação (a exemplo das Leis de Jim Crow), no Canadá, foram as atitudes discriminatórias da população que foram as responsáveis por excluir negros, sendo a segregação no trabalho um dos aspectos mais óbvios da discriminação canadense.

Então, até o início dos anos 70 no Canadá, a imigração era dividida em dois grandes grupos: dos imigrantes desejados, aqueles oriundos da Europa e brancos e o resto do mundo, que seriam as pessoas de cor, sendo que as políticas imigratórias canadenses eram pautadas na premissa de que asiáticos e outras pessoas de cor eram inadmissíveis no país. No entanto, a partir da década de 70, as políticas começaram a mudar em função da necessidade de industrialização e avanço da economia.

Desta maneira, foi desenhada em 1975, uma nova política de imigração¹² baseada em um sistema de pontuação. Ou seja, naquele momento, àquele que desejava imigrar para o Canadá, deveria preencher pontos em nove critérios: idade, demanda ocupacional, preparação vocacional, emprego arranjado, localidade, educação, parentes no Canadá, fluência na língua oficial e adequação pessoal.

Os motivos para a mudança de paradigma imigratório no Canadá foram de cinco ordens: o primeiro deles foi a pressão interna após a edição da política de multiculturalismo que reconheceu a diversidade racial e cultural como sendo um aspecto do Canadá, ou seja, foi reconhecida a contribuição as minorias raciais e

¹² Ressalto que o sistema de pontuação perdura até hoje, com algumas ligeiras modificações desde os anos 70. A depender do tipo de pedido, o interessado poderá migrar pro Canadá sob vários programas, cada um com requisitos específicos. A título de exemplo, a forma mais comum é o pedido de “Express Entry” destinado para aqueles que querem imigrar para o país como um profissional especializado. Para este processo, o Governo Federal divide os pontos com base em critérios de idade, nível educacional, proficiência nas línguas oficiais e experiência de trabalho no Canadá. (ONTARIO, 2020, n.p.)

étnicas para o desenvolvimento econômico, cultural e social do país; o segundo motivo foi o aumento das demandas por grupos minoritários exigindo uma política de imigração mais acessível e não discriminatória; terceiro, a pressão exercida por ativistas de direitos humanos e advogados de organizações voltadas para a defesa das liberdades civis. O quarto motivo partiu da pressão internacional para erradicação do racismo no Canadá e o quinto e mais importante fator para a mudança de paradigma foi a economia. Em função do pós-guerra, com a criação da Comunidade Econômica Europeia, surgiram postos de trabalho na Europa e o fluxo migratório oriundo daquele continente declinou de maneira vertiginosa, impactando na economia canadense. Além disso, a indústria canadense passou a exigir mão-de-obra qualificada, o que beneficiou os imigrantes oriundos de países em desenvolvimento. (HENRY *et al*, 2000, p. 81-82).

Então, diante do breve panorama histórico apresentado, é possível dizer que o racismo no Canadá é considerado, de maneira errônea, como um fenômeno contemporâneo relacionado à chegada recente das “pessoas de cor” mediante imigração, porém, pode-se verificar que o legado do preconceito racial e discriminação tiveram suas origens em um período muito anterior da história canadense (HENRY *et al*, 2000, p. 69). Ou seja, no Canadá, raça tem uma forte ligação com a discriminação racial baseada nos estereótipos raciais baseados na ignorância da população branca e depois validados por meio de teorias científicas denominadas posteriormente de racismo científico. Essa concepção foi um dos norteadores da discriminação contra negros no Canadá e nas políticas excludentes de imigração no início do século XX. Importante que, se no Brasil, temos a situação do incentivo ao “embranquecimento” da população, no Canadá, o que se tem é uma política velada do Estado em impedir o acesso à imigrantes “indesejados” por meio de práticas de exclusão.

Conforme ressaltado anteriormente, foi nos anos 70 que se ergueu no Canadá uma mudança de paradigma que culminou com a mudança das políticas de imigração. Um dos motivos apresentados foi a política do Multiculturalismo, que emergiu em 1971. Kymlicka (2015, p. 18) vai afirmar que os objetivos originais dessa política multicultural eram de duas ordens: a primeira, de que a política era parte de um plano para tentar acalmar os ânimos internos causados pela ascensão da crise provocada pelo Nacionalismo de Québec, que vinha com um discurso separatista; e o segundo objetivo adveio da necessidade de reinterpretação do

papel da etnia à luz da revolução de direitos humanos pela qual o país estava passando. Assim sendo, o autor destaca que:

O modo como o multiculturalismo no Canadá foi legalmente definido deixa claro que não existe fora da estrutura do constitucionalismo liberal-democrático e da jurisprudência de direitos humanos, ou como uma exceção ou um desvio. Pelo contrário, está firmemente incorporado à essa estrutura. É definida como decorrente das normas de direitos humanos, como corporificação dessas normas e reforçadas por meio de instituições judiciais cuja função é manter estas normas. (KYMMLICKA, 2015, p. 21)¹³

A política multicultural que surgiu em 1971 foi institucionalizada por meio da proclamação do “Multiculturalism Act” em 1988. Em resumo, o multiculturalismo foi fundado em uma política baseada na etnia, ou seja, encorajava os imigrantes a se organizarem de acordo com o seu país de origem de maneira a criar mecanismos voltados para a participação política e social do país. No entanto, conforme apontado por Kymlicka (*idem*, p. 22), essa lógica baseada na etnia não funciona muito bem no tocante à discriminação racial, já que, conforme exemplifica, os imigrantes do Caribe não são discriminados em função do seu país de origem, mas sim, são discriminados por serem negros, já que sua pele é o marcador que os distingue. Dito isso, os processos de racialização envolvem uma lógica distinta, que não é pautada na etnia, origem nacional ou língua materna, conforme esposado por HENRY *et al* (2000).

Ainda no debate sobre o multiculturalismo, Kymlicka (2015) se posiciona a favor, no sentido de entender que é consistente com os valores liberais e que funciona como uma força positiva para integrar as comunidades étnicas e raciais do Canadá. De outro lado, há aqueles que defendem que o multiculturalismo como política e prática perpetua desigualdades, até porque, uma das suas principais falhas é não combater o racismo sistêmico ao permitir a preservação da cultura hegemônica do grupo cultural dominante, ou seja, não consegue derrubar de fato o privilégio e o poder da brancura. (HENRY *et al*, 200, p. 48)

Em meio às considerações sobre o multiculturalismo e sua política de valorização das identidades culturais da população canadense, há o conceito de

¹³ Tradução livre do original: “So the way in which multiculturalism in Canada has been legally defined makes clear that it does not exist outside the framework of liberal-democratic constitutionalism and human rights jurisprudence, or as an exception to it, or deviation from it. Rather, it is firmly embedded within that framework. It is defined as flowing from human rights norms, as embodying those norms, and as enforceable through judicial institutions whose mandate is to uphold those norms

minorias visíveis, que vai aparecer por meio do “Employment Equity Act” que estipula que minorias visíveis significam aquelas pessoas, além dos povos aborígenes, que são não-caucasianos em raça ou não-brancos na cor¹⁴. Ou seja, sul-asiáticos, chineses, negros, filipinos, latino-americanos, árabes, pessoas do sudeste e do oeste asiático, coreanos e japoneses, ou qualquer outro grupo que se enquadre em minorias visíveis.

Carl James afirma que, dentro do multiculturalismo, a cultura era usada como base para definir diversidade e diferença, especificamente no que diz respeito ao contexto racial, étnico, imigrante, idioma e religioso dos canadenses. (JAMES, 2010, p. 35). Assim, o discurso multicultural disfarça a ideia de que não é a raça, por si só que é usada para identificação, mas sim, a cultura dos indivíduos pertencentes àquele grupo.

A definição das minorias visíveis pautada a partir da raça e cor veio como uma resposta às críticas ao multiculturalismo de que este dava muita atenção à aspectos de diversidade cultural, porém, era ineficiente no combate à discriminação. Afirma-se que a criação de uma nova política demográfica e realidade política proporcionou mudanças na política multicultural.

É interessante ressaltar que o conceito de minorias visíveis é problemático por si só, já que a população branca canadense definiu o conceito a partir da ideia de que a “branquitude” é a norma, demonstrando uma tendência de atribuir raça como um identificador de minorias raciais, já que o branco não se enxerga como “racializado” ou como um “sujeito de cor”. Essa questão é particularmente visível na pesquisa efetuada por Peter Li (2001, p. 81), quando afirmou que conectar raça com as políticas de imigração no Canadá implica fazer uma análise da percepção dos canadenses em torno da ideia de “diversidade”, que se torna, na sua visão, um eufemismo utilizado para designar os imigrantes de cor. Desta forma, embora o Canadá tenha uma política multicultural, o autor pontua que a sociedade canadense reconhece o significado social de raça apenas em relação aos membros pertencentes às minorias visíveis, já que o discurso da diversidade faz com que seja socialmente aceitável considerar os imigrantes por um viés racial.

¹⁴ Tradução do original: “(...) members of visible minorities means persons, other than aboriginal peoples, who are non-Caucasian in race or non-white in colour”. (CANADA, 1985)

Podemos entender que a perspectiva de minorias visíveis apresentada está incluída dentro da noção de projetos raciais tal como preconizada por OMI e WINANT (2014, p. 125). Para os autores, a raça é o cruzamento onde estrutura social e a representação cultural se encontram. Desta maneira, os projetos raciais exprimem as formas pelas quais as estruturas sociais são racializadas, ou seja, “impõe categorias raciais por meio do investimento de sentidos culturais a características biológicas, elementos que também passam a determinar o funcionamento de estruturas sociais.” (MOREIRA, 2017, p. 1061)

Dentro do conceito de minorias visíveis, a Comissão de Direitos Humanos do Canadá (*apud* BEP, 2017, p. 22) definiu negro como “uma construção social que se refere à pessoas que têm um tom de pele escura e/ou outras características racializadas. O termo deixou de ser um indicador de cor de pele e mais de características racializadas. Sociedades diversas aplicam um critério diferente para determinar quem é negro.”¹⁵

Diante desse panorama, o racismo contra a população negra é uma realidade no Canadá, e o mesmo é definido pelo “*Ontario Anti-Racism Directorate*” e utilizando a linguagem do “*African Canadian Legal’s Clinic*” como sendo

o preconceito, atitudes, crenças, estereótipos e discriminação dirigidos a pessoas de descendência africana que está embutido na sua história única e na experiência da escravidão. O racismo contra negros está inserido profundamente nas instituições Canadenses, nas suas políticas e nas práticas, tanto que o racismo contra negros é normalizado ou então ‘invisibilizado’ pela sociedade branca dominante. O racismo contra negros se manifesta no atual legado de marginalização social, econômica e política de afro-canadenses na sociedade, o que resultam em falta de oportunidades, status socioeconômico inferior, maior índice de desemprego, taxas significativas de pobreza e super-representação no sistema de justiça criminal (ONTARIO, 2020)¹⁶.

¹⁵ Tradução livre do original: “A social construct referring to people who have dark skin colour and/or other related racialized characteristics. The term has become less of an indicator of skin colour and more of racialized characteristics. Diverse societies apply different criteria to determine who is Black”

¹⁶ Tradução do original: “The Anti-Black racism is prejudice, attitudes, beliefs, stereotyping and discrimination that is directed at people of African descent and is rooted in their unique history and experience of enslavement. Anti-Black racism is deeply entrenched in Canadian institutions, policies and practices, such that anti-Black racism is either functionally normalized or rendered invisible to the larger white society. Anti-Black racism is manifested in the legacy of the current social, economic, and political marginalization of African Canadians in society such as the lack of opportunities, lower socio-economic status, higher unemployment, significant poverty rates and overrepresentation in the criminal justice system”

Então, é possível verificar que, ainda que o Canadá tenha uma política multicultural e conseqüente reconhecimento das minorias visíveis, não consegue enfrentar de maneira satisfatória, o racismo no seu país.

Pensando especificamente no meu campo de pesquisa que é o Tribunal de Direitos Humanos da Província de Ontário, o instituto Environics liderou uma pesquisa intitulada “Black Experience Project (BEP)” no qual questiona “O que é significa ser negro na GTA?¹⁷” O ponto de partida da pesquisa se focou em examinar as experiências vividas dos indivíduos que se auto identificam como negros e/ou de descendência africana. Na conclusão da pesquisa, ficou evidenciado que a cor é um aspecto importante para os participantes no que diz respeito à sua identidade e seus relacionamentos sociais, ou seja, embora para alguns, as identidades raciais ou étnico-culturais sejam mais escolhidas, no fim, a identidade negra é o que predomina (2017, p. 29).

Nesta pesquisa, fica evidente que raça é apenas um aspecto da identidade destes indivíduos, o que demonstra a própria dimensão da fluidez desse conceito, tanto que em relação à população negra no Canadá. Em que pese o auto reconhecimento de identidades, o resultado do BEP parece indicar o caminho de que o racismo acontece em função da cor e a afirmação de discriminação “because we are black” se mantém firme ao longo do relatório (2017). Além disso, é demonstrado que há uma problemática que gira em torno do enquadramento dos negros dentro de uma categoria tão genérica como minorias visíveis, o que se conclui como prejudicial para a realização de políticas públicas e efetivação de direitos.

Quando se pensa acerca da identificação, cumpre demonstrar que o censo populacional do Canadá faz a contabilização da população por meio de questionários não em função da cor, mas em função de grupos (population group question) por meio de auto identificação¹⁸, sendo “black” uma delas. Em que pese o esforço do Canadá em promover uma política multicultural estabelecida na Constituição e buscar formas de eliminar o racismo estratégico, a situação de

¹⁷ GTA é a sigla utilizada para designar Greater Toronto Area, que abrange as cidades de Toronto, Peel, Durham, Halton e York.

¹⁸ As informações sobre o censo e sobre minorias visíveis podem ser todas encontradas na página do Governo Canadense: <<http://www.statcan.gc.ca/eng/start>>

desigualdade em níveis sociais e econômicos dos negros é acentuada quando se comparada a de outros grupos minoritários.

Além disso, a compreensão do que significa ser negro no Canadá traz outra faceta importante para o estudo, que se baseia em entender o desenvolvimento do gênero no país. Sem repetir as considerações sobre os conceitos apresentados na parte anterior, me dedicarei a explicar algumas bases do feminismo canadense e suas aceções sobre gênero, e conseqüentemente, a consolidação do feminismo negro no Canadá.

Assim, o movimento de mulheres canadenses foi marcado por quatro campos específicos de atuação: o primeiro consistiu na prestação de serviços direcionados para mulheres; o segundo, realização de campanhas para igualdade de direitos no trabalho e na política; terceiro, grupos que defendiam o objetivo social feminista de trazer as virtudes privadas para o domínio público e; quarto, grupos trabalhando pela autodeterminação de identidades e contra o racismo. Pode-se também dividir esse movimento de acordo com os grupos de mulheres: um grupo feminista cujo movimento era baseado no Québec, um movimento predominantemente anglófono no restante do Canadá, um grupo que representava os mulheres das Primeiras Nações (“First Nations”) e por fim, um último grupo composto por mulheres imigrantes e mulheres de cor cujo principal foco era o combate ao racismo (WHITE *et al*, 2006, p. 63)

Em que pese essas vertentes de atuação e os grupos envolvidos, o Canadá, assim como o Reino Unido e os Estados Unidos, também passou pelas ondas do feminismo convencional¹⁹. A primeira onda (1870-1914) foi pautada por demandas voltadas para direitos políticos e civis, sobretudo o direito ao voto, a segunda, iniciada nos anos 60 foi direcionada a demandas políticas propriamente ditas, ou seja, foram feitas campanhas em prol do desarmamento e da paz mundial, controle de natalidade, igualdade na educação e no trabalho e fim da violência contra a mulher. É nesse período que surgiu, no Canadá, os primeiros estudos da mulher nas ciências sociais. Por sua vez, os estudos pós-coloniais, antirracistas e *queer*/lésbicos só se consolidaram no país a partir dos anos 90. (STRONG-BOAG, 2016)

¹⁹ Não é o escopo desse trabalho se focar detalhadamente em casa um dos aspectos do movimento feminista canadense. Para aprofundamento no tema, indico a obra “Women, Politics and Public Policies” de Jacquetta Newman, Linda Ann White e Tammy Findlay (2006).

Foi dentro da segunda onda do feminismo que se começou a debater a necessidade de maior representatividade dentro do movimento, já que as feministas brancas canadenses não representavam a totalidade das demandas das mulheres, sobretudo as imigrantes, de cor e aquelas pertencentes às Primeiras Nações. Ao contrário dos Estados Unidos, o movimento feminista socialista no Canadá era muito forte em torno da consciência de classe e de outras desigualdades. Tanto que, em 1969, o Canadá descriminalizou a homossexualidade em grande parte, por pressão das feministas lésbicas que obrigaram o movimento feminista como um todo a rever os seus preconceitos. (STRONG-BOAG, 2016).

Em que pesem tais disposições, ao analisar as mulheres de cor e o feminismo canadense, Agnew (1993) indica que dentro da primeira onda do feminismo canadense, as vivências das mulheres racializadas foram marcadas por um racismo estrutural bem presente na sociedade. Então, a teoria e prática do feminismo durante a primeira onda excluiu totalmente as demandas de mulheres de cor. Na segunda onda, embora marcado pela participação de diferentes grupos de mulheres, o racismo se manteve presente excluindo mulheres de cor dos espaços de poder e tomada de decisões, além de não estarem presentes nos espaços acadêmicos. Tanto que a autora indica que:

A ausência da literatura feminista das diferentes experiências de mulheres cujas vidas são influenciadas não apenas por gênero, mas também por raça e classe indica falta de consideração dada à sua experiência em alcançar uma compreensão geral das maneiras pelas quais gênero, raça e classe se cruzam na vida das mulheres de cor. As publicações sobre mulheres de cor permanecem escassas, uma vez que estas mulheres estão apenas marginalmente presentes nas universidades canadenses nas quais esses escritos geralmente emergem. (AGNEW, 1993, p. 224)²⁰

Então, no decorrer das ondas do feminismo canadense, o que se vislumbrou foi um apagamento das histórias das mulheres de cor em virtude de racismo e preconceito de classe. Essa ausência significou, inclusive, uma própria

²⁰ Tradução livre do original: “The absence from feminist literature of the different experience of women whose lives are influenced not only by gender but also by race and class indicates the lack of weight given to their experience in reaching an overall understanding of the ways in which gender, race, and class intersect in the lives of women of color. Publications on women of color remain scarce since these women are only marginally present at Canadian universities from which such writings usually emerge.”

dificuldade de definição da mulher negra canadense²¹, e é neste contexto que os ensinamentos de Njoki Wane são essenciais para a compreensão do tema do gênero no Canadá.

A autora compreende que as mulheres negras canadenses devem conceituar seu próprio feminismo, nos mostrando que devem colocar suas experiências e ideias no centro da análise do que é ser feminista, justamente porque, segundo a professora Wane, o feminismo ocidental não conversa com as mulheres negras, assim como a teoria feminista negra norte-americana muitas vezes não se comunica com a canadense (WANE *et al*, 2002, p. 36).

Logo, traz o entendimento da necessidade de um pensamento feminista negro canadense (“Black Canadian Feminist Thought” - BCFT) como uma

“ferramenta teórica destinada a esclarecer e analisar os relacionamentos históricos, sociais, culturais e econômicos das mulheres afro-descendentes como base para desenvolvimento de uma práxis libertadora” (idem, p. 38)²².

Destaco também a própria dificuldade de ajustar a mulher negra no Canadá, visto que, às vezes ocorre crise de identificação no sentido de que uma mulher não se considera “black canadian”, mas “african canadian” ou então, “black caribbean”. Em sua obra, opta por usar os termos “black canadian” e “african canadian” se maneira intercambiável tendo em vista que

as mulheres negras no Canadá têm diversas origens, portanto, qualquer entendimento sobre a formação da identidade no contexto canadense deve envolver uma análise e valorização das mulheres negras e suas histórias. Essa diversidade histórica de experiências leva as mulheres negras a compreensões igualmente variadas de negritude, evidenciado em debates sobre o que é negro ou deveria ser. (2013, p. 18)²³

Os ensinamentos de Njoki Wane sofreram forte influência da proposta do feminismo negro trazido por Patricia Hill Collins no seu “Black Feminist Thought” (1999, p. 22) ao salientar que enquanto as mulheres negras foram subordinadas

²¹ Uma das principais referências textuais sobre a historiografia de mulheres Negras canadenses é o livro “We’re Rooted Here and They Can’t Pull Us Up: Essays in African Canadian Women’s History” organizado por Peggy Bristow.

²² Tradução do original: “(...) theoretical tool meant to elucidate and analyze the historical, social, cultural and economic relationships of woman of african descent as the basis for development of a liberatory práxis.

²³ Tradução livre do original: Black women in Canada have multifarious backgrounds, thus any understanding of identity formation in the Canadian context must involve an analysis and valuing of Black women experiences and their histories. This historical diversity of experiences brings Black women to equally varied understandings of Blackness, as evidenced in debates about what Black is, or should be.

dentro por opressões de raça, classe, gênero, sexualidade, nação, dentre outros, o feminismo negro surge como uma ferramenta de resistência e ativismo. Além disso, Njoki Wane, ao falar sobre o BCFT também dialoga com o conceito de interseccionalidade para compreender a opressão vivenciada por mulheres negras canadenses.

Este é um aspecto também tratado em sua pesquisa, já que se foca em duas premissas fundamentais: resistência/luta e formação de identidade, logo, afirmam que mulheres negras canadenses sofrem com um problema de definição. Desta maneira, entende que é necessário perceber raça, classe, gênero e sexualidade como categorias que se somam para produzir formas específicas de opressões e privilégios. Desta maneira, a autora entende que não é possível universalizar o modo de ser negro, mas pontua ser necessário se comprometer em realizar vínculos culturais e intelectuais pautados na ancestralidade africana (WANE *et al*, 2002, p. 22).

Então, tal como ocorreu no Reino Unido e nos Estados Unidos, as feministas racializadas no Canadá criticam as limitações e contradições do feminismo branco, porém, para se falar de mulheres negras canadenses, é necessário considerar o contexto de gênero e raça no Canadá, de maneira a criar um panorama teórico que não seja capaz de fragmentar as experiências de mulheres negras, mas sim colocá-las no centro da história, considerando o legado de luta e emancipação que influencia o BCFT.

Então, para discussão do panorama de gênero e raça no Canadá, o feminismo negro canadense se torna uma ferramenta necessária para compreender as opressões sofridas por mulheres negras no Canadá, já que inclui a discussão de identidades a partir da noção pautada pela interseccionalidade, ou seja, a importância de considerar o entrecruzamento de gênero, raça, classe, nacionalidade, entre outros marcadores sociais da diferença.

CAPÍTULO II. LEGISLAÇÕES ANTIRRACISTAS NO BRASIL E NO CANADÁ

Neste capítulo, pretendo explicar o panorama legislativo relacionado à proteção de mulheres negras no Brasil e no Canadá. Inicialmente, apresentarei alguns aspectos fundamentais para entendimento da legislação antirracista brasileira e demais regramentos voltados para a tutela da mulher no Brasil, ressaltando que o conteúdo detalhado que levou à concretização dessas leis brasileiras pode ser encontrado em MATOS (2016).

Assim, irei elucidar o panorama da legislação de direitos humanos no Canadá pautada para o combate à discriminação racial, cuja compreensão é a chave para a discussão do material empírico desta tese.

2.1 A (não) inclusão de mulheres negras: um olhar a partir de legislação brasileira

No tocante aos crimes raciais contra negros no Brasil cumpre salientar que o número de denúncias de racismo e injúria racial cresceu, conforme dados do disque 100. Além disso, o perfil das vítimas mostra que a maioria (54,87%) é mulher, entre 25 a 35 anos (28%), de cor parda ou preta. Em São Paulo, por exemplo, a Delegacia de Crimes Raciais e Delitos de Intolerância (DECRADI) afirmou que o número de casos registrados entre janeiro e maio de 2018 cresceu em 65% comparado ao mesmo período de 2017 (ACOVERDE; PRADO, 2018).

Desta maneira, as mulheres negras brasileiras são as mais afetadas pela violência no Brasil de acordo com os dados trazidos pelo último Atlas da Violência 2019. Restou evidenciado que: a) entre 2007 e 2017, a taxa de homicídios é maior entre as mulheres negras do que entre as não-negras, sendo que, para cada 100 mil mulheres brasileiras, a taxa de homicídio aumentou 29,9% e para não-negras foi registrada aumento de 4,5%; b) entre 2007 e 2017, a taxa de assassinatos de mulheres negras correspondeu a 66% de todas as mulheres no Brasil (IPEA e FBSP, 2019).

Assim sendo, conforme os aportes teóricos sobre as categorias “gênero” e “raça” anteriormente, pontuo que é preciso compreender que as mulheres negras

sofrem no mínimo, uma dupla discriminação. Em se tratando especificamente de discriminação racial, a pesquisa de Oliveira *et al* (2009) traz a visão de que o discurso racial inferioriza e coloca as mulheres negras em posições subalternas, e por isso, é importante compreender os efeitos da discriminação racial nas identidades destas mulheres que sofrem a violência racial.

Foi publicado em 2017 um estudo intitulado “Visível e invisível: a vitimização de mulheres no Brasil” em parceria do Fórum Brasileiro de Segurança Pública, o Instituto DataFolha e o Governo do Canadá demonstrando os tipos de violência sofridas pelas mulheres no Brasil. O estudo destacou que para 79% das mulheres de cor declarada preta, a violência aumentou. E que foram as que mais sofreram assédio, correspondendo à 43% contra 35% de mulheres brancas. De acordo com a pesquisa, portanto, as mulheres negras continuam a ser as mais vitimizadas (2017).

Nesse sentido, para compreender a discriminação sofrida por mulheres negras como abrangidas pelo conceito da interseccionalidade, é necessário pontuar novamente os ensinamentos trazidos por Kimberlé Crenshaw, que vai demonstrar que as experiências de mulheres negras não podem ser entendidas se apenas se olhar para a dimensão de gênero ou raça, é necessário olhá-las conjuntamente. (CRENSHAW, 1989)

Em se tratando de discriminação racial, ressalta que:

[...] é frequentemente marcada pelo gênero, pois as mulheres podem às vezes vivenciar discriminações e outros abusos dos direitos humanos de uma maneira diferente dos homens [...] a incorporação do gênero, no contexto da análise do racismo, não apenas traz à tona a discriminação racial contra as mulheres, mas também permite um entendimento bem mais profundo das formas específicas pelas quais o gênero configura a discriminação também enfrentada pelos homens (CRENSHAW, 2002).

Isto posto, a abordagem interseccional é necessária para a prática jurídica e “ao tornar visíveis situações discriminatórias não percebidas, abre-se a possibilidade de visibilidade de indivíduos e de grupos até então ignorados, conduzindo a maiores chances de sucesso nas políticas públicas contra a discriminação.” (RIOS; SILVA, 2015, p. 20).

Diante disso, uma das hipóteses levantadas nesta pesquisa é justamente a de se pensar a interseccionalidade como um caminho possível para o Direito, que será discutida mais adiante em seção própria. No entanto, cumpre antecipar que, conforme os ensinamentos esposados por Fabiana Severi (2018) uma análise

interseccional convida à reflexão acerca das dinâmicas de privilégios e exclusões que surgem no cruzamento de diferentes desigualdades. Para a eminente professora, portanto:

No caso da violência de gênero, o conceito de interseccionalidade nos permite entendê-la não como um fenômeno monolítico, mas multifacetado e marcado por dimensões de diferenciação social baseadas em gênero e, também, em raça, classe social, orientação sexual, nacionalidade, idade, religiosidade etc (SEVERI, 2018, p.31)

Em outra oportunidade, Fabiana Severi, Carmen Hein de Campos e Ela Volkmer de Castilho (2019) também demonstraram de maneira exemplar o caminho das críticas feministas do Direito ao fazer uma análise da produção acadêmica no Brasil. Embora as autoras tenham focado especificamente na produção das temáticas de gênero e violência contra mulheres, não se pode deixar de destacar que a trajetória em muito contribui para o debate aqui esposado. De fato, as autoras expõem o panorama do gênero e violência contra mulheres com a ressaltva de se olhar para raça, classe e outros marcadores sociais dentro do espaço jurídico.

No âmbito jurídico, Heleieth Saffioti discute a discriminação de raça e gênero em 1987 de uma forma precisa e que poderia ser facilmente transplantada para os dias atuais, veja-se (1987, p.71):

Não obstante o artigo 153 da Constituição Brasileira, proibindo a discriminação com base na raça e criminalizando-a criminalmente, a Lei Afonso Arinos, expressamente formulada para impedir a marginalização do negro, este elemento sofre de toda sorte de injustiças nesse país [...] No que tange especificamente à mulher, as negras são, geralmente, preteridas em favor das brancas nos cargos que exigem tratamento com o público [...] não custa ao leitor perguntar quantas negras já viu atuando como executivas de empresas, como aeromoças, como recepcionistas em bancos, como secretárias de alto nível, como enfermeiras de alto padrão.

A partir de tal descrição, Saffioti busca traçar os diferentes aspectos da discriminação considerando gênero e raça, buscando discutir se o direito deve ser igual para todos ou não. Para ela, a resposta seria justamente a necessidade de um direito desigual no tratamento dos seres humanos socialmente desiguais, porém, conforme a autora expõe, a atuação do mecanismo por ela denominado de “patriarcado-racismo-capitalismo” é o determinante da direção das lutas sociais.

Não posso deixar de olvidar que, antes de Saffioti, em 1965, foi adotada a Convenção Internacional sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação

Racial²⁴ que buscou além da observância dos direitos humanos, também proteger todos, sem discriminação de raça, sexo, idioma ou religião. Esse reconhecimento trazido no âmbito das Nações Unidas vinculava o Brasil, que foi um dos Estados-Parte à construção de mecanismos de implementação. Essa mesma Convenção ainda versa sobre discriminação no tocante ao emprego e ocupação, corroborando o fato de que o Brasil havia ratificado as Convenções 100 (Igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor) e 111 (Discriminação em matéria de emprego e ocupação) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1957 e 1965, respectivamente.

O art. 1º da Convenção 111 da OIT conceitua os termos de discriminação ao afirmar se tratar de:

[...] toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

Então vejamos que desde meados da década de 50, de alguma forma, a discussão de discriminação de raça e sexo (já que naquele momento ainda não se discutiam as teorias de gênero) já vinha sendo incorporada no arcabouço jurídico brasileiro. Relembrando que, no campo do direito do trabalho, as desigualdades pautadas em raça e gênero no Brasil assumem contornos mais agudos, inclusive na forma do que René Silva afirma (2013) que a “mulher negra foi o alicerce que estruturou o mundo doméstico branco e o mundo privado negro”.

Nos anos 50, a Lei Afonso Arinos foi promulgada (Lei n. 1.390/51) e considerada uma das primeiras normas contra o racismo no Brasil. Esta lei tornou contravenção penal, a discriminação por raça ou cor. Infelizmente, esta Lei, embora tenha trazido à tona a importância do debate do racismo, nunca foi considerada efetiva. Ainda na década de 50, também foi promulgada a Lei do Genocídio (Lei n. 2.889/56) que determina punição para aqueles que “com a intenção de destruir, no todo ou em parte, grupo nacional, étnico, racial ou religioso” cometem os atos previstos na Lei, poderá ser enquadrado no crime de genocídio.

É de se notar que esta Lei, já nos anos 80, foi regulamentada por uma legislação posterior, a Lei n. 7.437/85, a qual deu uma nova redação, ampliando o

²⁴ A Convenção Internacional para Eliminação de todas as formas de discriminação racial foi ratificada no Brasil por meio do Decreto n. 65.810 de 1969.

rol de contravenções penais de maneira que passou a prever atos resultantes de “preconceito de raça, de cor, de sexo ou de estado civil”. Na justificativa do projeto de Lei, o deputado destaca as discriminações sofridas pelas mulheres, sobretudo no mercado de trabalho, que utiliza para ressaltar a necessidade da previsão do sexo e estado civil na Lei Afonso Arinos, vejamos (BRASIL, 1983, p. 11):

Numerosas são, porém, as infrações impunes a esses textos. A PETROBRAS proíbe que geólogas participem de concursos públicos. O Tribunal de Justiça de Pernambuco tentou impedir a presença de candidatas do sexo feminino em concursos para a judicatura. Várias as reclamações contra hotéis e restaurantes que se negam a hospedar e servir fregueses do sexo feminino, quando desacompanhadas. Empresas privadas recusam-se a empregar mulheres casadas, separadas judicialmente e divorciadas, como até 1977 impediam 'o ingresso de desquitadas. A Lei de 1968, pouco divulgada, não tem sido cumprida e as atingidas pela discriminação inconcebível dela não se valem. E as autoridades não a aplicam, porque em geral a desconhecem. **Daí a necessidade de um estatuto mais amplo, que por mais abrangente, impeça injustas restrições à mulher, por motivo de sexo ou de estado civil.** (grifo nosso)

A legislação referida no trecho acima é a Lei nº 5.473/1968 que definia no seu art. 1º:

São nulas as disposições e providências que, direta ou indiretamente, criem discriminações entre brasileiros de ambos os sexos, para o provimento de cargos sujeitos a seleção, assim nas emprêsas (sic) privadas, como nos quadros de funcionalismo público federal, estadual ou municipal, do serviço autárquico, de sociedade de economia mista e de emprêsas (sic) concessionárias de serviço público.

Então, veja-se que já havia algumas iniciativas esparsas na legislação brasileira sobre discriminação em função de sexo, porém, conforme apontada pelo deputado, era pouco divulgada, e conseqüentemente, pouco cumprida. Logo, a sua iniciativa de inserir discriminação por sexo e estado civil na Lei Afonso Arinos decorreu do entendimento de que era necessário garantir igualdade de direitos para as mulheres brasileiras.

Posteriormente, os trechos de sexo e estado civil foram retirados com a propositura da atual legislação antirracista, o que é, inclusive, citado na avaliação do projeto da Lei nº 7.716/89 pelo Deputado Carlos Alberto Caó ao afirmar que a exclusão do preconceito de sexo ou estado civil ocorreu em virtude de entender que “trata-se aqui de legislar sobre a especificidade da discriminação que é também racismo e preconceito em relação à comunidade negra, elemento essencial à nossa sociedade e em nossa cultura.” (BRASIL, 1988, p. 58)

Além de tais proposições acima e em busca de uma visão mais ampla do tema, não posso deixar de ressaltar que no Direito do Trabalho, é vedada a discriminação por motivos de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, conforme disposições no artigo 373-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Além disso, relacionada à esta disposição, pode-se citar a Lei n. 9.029/1995 que proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias para admissão ou permanência no trabalho, tornando-as crimes. Nesta legislação, logo no art. 1º é posto que

É proibida a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros.

Apesar do avanço, infelizmente essa lei não tipifica condutas específicas de discriminação ocorridas no mercado de trabalho, embora haja algumas disposições sobre trabalho na própria Lei nº7.716/89. Há também menção de raça na Lei nº 11.340/2006, mais conhecida como Lei Maria da Penha, que traz em suas disposições aspectos mais gerais, sobretudo no tocante à implementação de políticas públicas que devem trazer a intersecção entre gênero e raça, conforme previsão no seu art. 8º.

Pode-se encontrar, porém, a presença da discriminação interseccional diante da previsão de gênero e raça do gênero na Lei n. 12.288/2010, o Estatuto da Igualdade Racial, o qual prevê no seu art. 1º:

Art. 1º Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Parágrafo único. Para efeito deste Estatuto, considera-se:

I – discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada;

II – desigualdade racial: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica;

III – desigualdade de gênero e raça: assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais; (grifo nosso)

Então, apesar da louvável inclusão no Estatuto da Desigualdade Racial, indica-se que é uma das poucas previsões que aborda e define a discriminação múltipla na legislação brasileira. No Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n. 8.069/1990), no art. 3º, parágrafo único, são previstos que os direitos enunciados na lei são aplicáveis à todas as crianças e adolescentes sem discriminação

[...] de nascimento, situação familiar, idade, sexo, raça, etnia ou cor, religião ou crença, deficiência, condição pessoal de desenvolvimento e aprendizagem, condição econômica, ambiente social, região e local de moradia ou outra condição que diferencie as pessoas, as famílias ou a comunidade em que vivem.

Interessante que na previsão trazida pelo Estatuto da Criança e do Adolescente, há uma enumeração bem ampla de categorias de discriminação das quais as crianças e adolescentes devem ser protegidas. No entanto, é a única previsão ao longo de toda a lei.

Mesmo diante de tais artigos previstos na legislação, há a dificuldade de entender as ofensas sofridas pelas mulheres negras como na verdade, discriminação múltipla ou discriminação interseccional. O entendimento da discriminação por raça e gênero fica mais evidente na seara trabalhista (RODRIGUES, 2015) ou até mesmo na cível (2019).

Especificamente sobre a resolução de litígios na esfera cível, Fabiano Dias Monteiro (2011, p. 20), ao analisar a experiência do Disque-Racismo no Rio de Janeiro, verificou que a “saída cível” aumentava as chances de vitória do litigante vítima, ou seja:

Neste sentido, a “saída cível” revela sua dimensão ambígua, dentro do sistema judiciário brasileiro, consistindo em um recurso de atender as vítimas de discriminação racial sem usar a legislação antirracismo. Sob determinada perspectiva, apresenta-se como mais uma forma de fugir da racialização das relações sociais, onde a dimensão racial da vítima é esvaecida, ganhando centralidade o indivíduo em sua acepção lockeana – o homem universal e igual em direitos [...]. **A “saída cível” é mais uma evidência de que as relações raciais no Brasil se fundam sobre especificidades enraizadas na estrutura da própria sociedade brasileira, e na forma como os brasileiros veem o mundo e a si próprios.** (grifo nosso)

Se no direito interno brasileiro, o debate da discriminação com um viés interseccional é incipiente, no ambiente do direito internacional dos direitos humanos, a discussão é mais avançada. Deste modo, no âmbito do Sistema das Nações Unidas, saliento que o Brasil é signatário da Convenção sobre Eliminação

de todas as formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)²⁵ que estabelece os parâmetros mínimos dos Estados signatários para a promoção de direitos humanos das mulheres. Silvia Pimentel (2008, p. 15) ao fazer uma análise da CEDAW indica que os Estados-Parte deverão eliminar discriminação contra a mulher através da adoção de medidas legais, políticas e programáticas. Na CEDAW, os Estados reforçam o objetivo dos Estados no combate ao racismo:

Saliendo de que a eliminação do apartheid, de todas as formas de racismo, discriminação racial, colonialismo, neo-colonialismo, agressão, ocupação estrangeira e dominação e interferência nos assuntos internos dos Estados é essencial para o pleno exercício dos direitos do homem e da mulher [...] (PIMENTEL, 2008, p. 62)

Apesar desse destaque, na Convenção não há menção à discriminação contra mulheres especificamente baseada em raça, religião, identidade sexual, origem étnica, dentre outros. No entanto, a Convenção criou um Comitê, previsto no art. 17 que é voltado para o monitoramento e supervisão dos progressos alcançados pelos Estados no tocante à implementação de mecanismos de discriminação contra a mulher.

Periodicamente, o Comitê CEDAW emite Recomendações Gerais (RG) sobre qualquer questão prevista na Convenção que entenda que os Estados-Partes devam dar mais atenção. Deste jeito, por meio da Recomendação Geral nº 28 de 2010 que a CEDAW definiu interseccionalidade como um norte interpretativo e obrigação dos Estados-Partes a reconhecer as diferentes opressões vivenciadas por mulheres:

Interseccionalidade é um conceito básico para entender o objetivo das obrigações gerais dos Estados-Partes contidas no artigo 2. A discriminação das mulheres baseadas em sexo e gênero é inexoravelmente ligada com outros fatos que afetam as mulheres, como raça, etnicidade, religião ou crença, saúde, estado civil, idade, classe, casta e orientação sexual e identidade de gênero. (ONU, 2010, p. 4)²⁶

Alguns anos depois, na RG nº 33 de 2015 (ONU, 2015, p. 4), a CEDAW reconheceu a previsão da discriminação interseccional ao analisar o acesso à justiça de mulheres, conforme abaixo:

²⁵ A Convenção para Eliminação de todas as formas de Discriminação contra a Mulheres foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto nº 89.460/84

²⁶ Tradução livre do original: "Intersectionality is a basic concept for understanding the scope of the general obligations of States parties contained in article 2. The discrimination of women based on sex and gender is inextricably linked with other factors that affect women, such as race, ethnicity, religion or belief, health, status, age, class, caste and sexual orientation and gender identity."

A discriminação contra as mulheres, baseada em estereótipos de gênero, estigmas, normas culturais nocivas e patriarcais, e a violência baseada no gênero, que particularmente afeta as mulheres, têm um impacto adverso sobre a capacidade das mulheres para obter acesso à justiça em base de igualdade com os homens. Ademais, a discriminação contra as mulheres se vê agravada por fatores de intersecção que afetam algumas mulheres em graus ou modos diferentes daqueles que afetam os homens e outras mulheres. [...] Esses fatores de intersecção tornam mais difícil para mulheres pertencentes a esses grupos obter o acesso à justiça.

Assim sendo, o Comitê vai indicar a dificuldade do acesso à justiça por mulheres como resultado da discriminação direta ou indireta, afirmando que a desigualdade não está contida apenas no conteúdo discriminatório ou no impacto de legislações, mas também pela “falta de capacidade e de consciência das instituições judiciais e quase judiciais para tratar adequadamente as violações de direitos humanos das mulheres” (ONU, 2015, p. 12).

Em relação à atuação do Comitê CEDAW, em 2008, o Brasil foi condenado por violação aos direitos de Alyne Pimentel, uma mulher negra que faleceu por negligência do Estado na prestação de serviços à sua saúde, enquanto mulher grávida, ocasionando assim, em morte materna²⁷. Neste caso, o Comitê decidiu, em síntese, que o Brasil era responsável:

[...] pela falha no monitoramento das instituições privadas no que se refere aos serviços médicos por elas prestados; pela falha no atendimento às necessidades de saúde específicas de Alyne; pela falha em não adotar um enfoque interseccional nos serviços a ela prestados e pela falha em cumprir com suas obrigações de assegurar ação judicial e proteção efetivas. (CATOIA; SEVERI; FIRMINO, 2020)

Isto posto, foi uma das decisões que de fato considerou o viés interseccional, pois indicou que a violência de gênero no país perpassa não apenas o gênero, mas também raça, classe e outros marcadores. É ainda emblemática no sentido de que foi o primeiro caso de mortalidade materna decidido por um órgão internacional de direitos humanos. Diante disso, Catoia *et al* (2020) consideram que

[...] a decisão de mérito do Comitê deve ser lida como importante jurisprudência de direitos humanos das mulheres, por considerar a discriminação interseccional sofrida por Alyne Pimentel (por ser mulher, negra e pobre). O Comitê reafirmou tal posicionamento ao destacar o disposto em sua Recomendação Geral n.º 28/2010, na qual ficou exposto que a discriminação contra as mulheres baseada no sexo ou no gênero está intrinsecamente ligada a outros fatores que as afetam, como raça, etnia, religião ou crença, saúde, status, idade, classe social, casta, orientação sexual e identidade de gênero.

²⁷ Para maior aprofundamento deste caso, indica-se fazer a leitura do trabalho de Andreia Mendes SILVA (2015) e a CATOIA *et al* (2020) que detalha todos os fatos a respeito do caso perante o Sistema Universal de Direitos Humanos.

Em 1994, cumpre ressaltar que foi promulgada a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir, Erradicar a Violência contra a Mulher (Convenção de Belém do Pará) no qual identifica a violência contra a mulher como “qualquer ato ou conduta baseada no gênero, que cause morte, dano ou sofrimento físico, sexual ou psicológico à mulher, tanto na esfera pública como na esfera privada” (OEA, 1994). A importância desta previsão reside no fato de que é mais um instrumento de direitos humanos de mulheres que serve de apoio para reivindicação de direitos, sobretudo para o debate interseccional.

Em relação à temática do racismo no campo internacional, a interseccionalidade foi discutida na III Conferência Mundial contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerâncias Correlatas de Durban em 2001. Nesta, foi a primeira vez que foi dada abertura para análise de como as temáticas de pobreza, discriminação de gênero e homofobia intersectam com o racismo. Tanto que ficou evidenciado que sem devida atenção à discussão da desigualdade de gênero, certas formas de racismos passariam despercebidas (BLACKWELL; NABER 2002).

Em resposta aos compromissos assumidos na Conferência de Durban ocorrida em 2001, o Brasil começou a articular por meio de Grupo de Trabalho para criar uma convenção de combate ao Racismo. Tanto que em 2013, os Estados-Partes da Organização dos Estados Americanos aprovaram a Convenção Interamericana contra o Racismo, Discriminação Racial e formas correlatas de Intolerância. Na mesma ocasião, também foi aprovada a Convenção Interamericana contra toda forma de Discriminação e Intolerância. No entanto, embora tenha ocorrido a participação ativa do Brasil para criação destes dois importantes documentos, até o presente momento, ainda não foram ratificadas pelo país.

Ambas as convenções trazem no seu bojo, a previsão da discriminação múltipla. O conceito apresentado é o mesmo para ambas, então, destaco como foi apresentado na Convenção Interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância (OEA, 2013a), conforme leitura do artigo 1º, item 3:

Discriminação múltipla ou agravada é qualquer preferência, distinção, exclusão ou restrição baseada, de modo concomitante, em dois ou mais critérios dispostos no Artigo 1.1, ou outros

reconhecidos em instrumentos internacionais, cujo objetivo ou resultado seja anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade, de um ou mais direitos humanos e liberdades fundamentais consagrados nos instrumentos internacionais aplicáveis aos Estados Partes, em qualquer área da vida pública ou privada. (grifo nosso)

Na Convenção Interamericana Contra Toda Forma de Discriminação e Intolerância (OEA, 2013b) é mais abrangente ao prever no seu artigo 1º, item 1, o que se segue:

A discriminação pode basear-se em nacionalidade, idade, sexo, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, idioma, religião, identidade cultural, opinião política ou de outra natureza, origem social, posição socioeconômica, nível educacional, condição de migrante, refugiado, repatriado, apátrida ou deslocado interno, deficiência, característica genética, estado de saúde física ou mental, inclusive infectocontagioso, e condição psíquica incapacitante, ou qualquer outra condição.

No caso da Convenção Interamericana contra o Racismo, a previsão limita-se a informar que “a discriminação racial pode basear-se em raça, cor, ascendência ou origem nacional ou étnica.” (OEA, 2013a) Em que pese a diferença entre elas, ambas as Convenções admitem a possibilidade de proteção contra discriminações múltiplas, e caso sejam ratificadas pelo Brasil, poderiam ser um caminho ou mesmo um novo horizonte interpretativo para repensar o debate sobre um viés interseccional para o direito, alinhando-se ao esposado por Hédio Silva Jr (2001, p. 41) ao compreender pela necessidade da compreensão da legislação anti-racista com um olhar de gênero baseando-se sobretudo, nos instrumentos internacionais de direitos humanos e também, na Constituição da República Fabiana Severi (2018, p. 151) indica que no contexto internacional dos direitos humanos, várias perspectivas dogmáticas feministas

[...] enfatizam a necessidade de se transformar o caráter androcêntrico do direito [...] e a partir daí, buscar construir mecanismos de proteção jurídica internacional contra todas as formas de subordinação baseadas em gênero (e em raça).

Diante das considerações anteriores, restou uma demonstração breve, porém pontual sobre a legislação brasileira relacionada a mulheres negras. A legislação penal que versa sobre crimes raciais não traz previsão acerca da discriminação interseccional e mais, não há nas demais leis brasileiras, uma previsão satisfatória capaz de abranger as discriminações múltiplas que estas mulheres negras sofrem. No entanto, no direito das mulheres no campo

internacional, a discussão parece um pouco mais avançada, com iniciativas explícitas direcionadas à tutela dessas mulheres, porém, é necessário refletir se mesmo o Brasil sendo signatário de importantes documentos internacionais de direitos humanos, se tais disposições são de fato incorporadas na interpretação das decisões judiciais brasileiras ou mesmo na promoção de políticas públicas que impactam na redução de desigualdades no Brasil.

Interessante notar que, embora o país ainda esteja atrasado na temática da interseccionalidade, o Canadá possui uma legislação bem robusta na tutela de gênero e raça, conforme será vislumbrada na seção a seguir.

2.2 A legislação canadense relativa aos direitos das mulheres negras

O Canadá é uma Federação, monarquia constitucional e com sistema governo parlamentar. Possui um sistema jurídico híbrido (bijuralista) que agrega aspectos da “*civil law*”, baseando-se no direito napoleônico (aplicado em Québec) e também de “*common law*”, que é aplicado no restante do país. Tal divisão se dá pelo fato de que o Canadá teve sua origem e colonização dividida entre Reino Unido e França.

Em 1867, o Parlamento Britânico criou a federação por meio da votação do Ato da América do Norte Britânica (British North America Act), também chamado de Ato Constitucional (Constitutional Act of 1867), o qual faz parte da Constituição Canadense até os dias atuais. O escopo do ato foi justamente reunir as colônias britânicas existentes nas Províncias Unidas do Canadá, Nova Escócia e Nova Brunswick. Naquele momento histórico, o país foi dividido em quatro províncias: Ontário, Quebec, Nova Brunswick e Nova Escócia.

Atualmente, o Canadá possui a sede do parlamento federal em Ottawa e é dividido em dez províncias e três territórios. De fato, a Constituição canadense define que a autoridade para legislar será dividida entre o Parlamento do Canadá e as legislaturas das províncias, sendo que o texto constitucional estabelece os direitos básicos dos cidadãos, que devem ser respeitados pelos governos das províncias. Esses, na forma da seção 92 da Constituição possuem autoridades para legislar sobre questões de educação, administração da justiça, hospitais, e outros assuntos de ordem local ou particular. Os assuntos de interesse federal,

como imigração, leis criminais, comércio e defesa, os aborígenes e as suas terras são todos regulamentados pela Constituição canadense.

Além disso, também prevê expressamente o direito à igualdade dos seus cidadãos e vedação à discriminação por motivos de cor, sexo, raça, origem étnica, entre outros, conforme o ato Constitucional de 1982 (Declaração de Direitos e Liberdades Canadenses – “Charter of Rights and Freedoms”) em sua seção 15²⁸:

(1) Todo indivíduo é igual antes e perante a lei e tem o direito de igual proteção e igual benefício sem discriminação e em particular, sem discriminação baseada em raça, origem étnica ou nacional, cor, religião, sexo, idade ou incapacidade mental ou física.

(2) A subseção 1 não excluir a qualquer lei, programa ou atividade que tenha como objetivo melhorar as condições de indivíduos ou grupos desfavorecidos, incluindo aqueles que estão em desvantagem por raça, origem nacional ou étnica, cor, religião, sexo, idade ou incapacidade mental ou física.²⁹

Conforme expus acima, a subseção 2 também estabelece ações afirmativas como parte essencial para o desenvolvimento do país. Assim, a Declaração de Direitos e Liberdades Canadenses teve um profundo impacto no Direito Canadense, sobretudo ao se considerar que antes deste Ato, o sistema jurídico canadense era pautado no princípio da supremacia Parlamentar, o qual preconizava que os direitos eram melhores protegidos pelo Parlamento do que por meio de uma declaração de direitos por escrito. Porém, em 1982, isso mudou, já que com a Declaração, os canadenses adotaram a noção de utilizar as Cortes Judiciais para fazer valer os direitos por escrito, ainda que isso frustrasse a vontade do Parlamento.

Devo salientar que, conforme Dominique Clément (2017, p. 1315), o Canadá possui uma das legislações de direitos humanos mais antigas do mundo, isto porque, muitas das previsões foram introduzidas entre os anos 40 e 60. Uma

²⁸ No Site do Governo do Canadá, é expresso que a Carta protege os direitos básicos nas seguintes áreas: das liberdades fundamentais, incluindo a liberdade de expressão, credo, associação e reunião pacífica; direitos democráticos; liberdade de ir e vir; liberdade linguística; direito de igualdade, garantindo proteção contra a discriminação racial, nacional ou étnica, de origem, religião, cor, sexo, idade ou incapacidade física ou mental; e direitos legais, incluindo: o direito à vida, liberdade e segurança, acesso à justiça, direito à advogado, prisão arbitrária e punição cruel e involuntária.

²⁹ Tradução livre do original: “15. (1) Every individual is equal before and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability. (2) Subsection (1) does not preclude any law, program or activity that has as its object the amelioration of conditions of disadvantaged individuals or groups including those that are disadvantaged because of race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age or mental or physical disability.”

das medidas pioneiras foi justamente a “Racial Discrimination Act” de 1944 promulgada pela Província de Ontário, sendo que, este ato visava coibir qualquer publicação ou manifestação que discriminasse qualquer pessoa ou grupo de pessoas com base em raça e crença. Foi a partir de tal ato, que as províncias ao redor do país começaram a incluir o combate à discriminação em atos normativos específicos.

Também de forma pioneira, em 1962, a Província de Ontário aprovou o Código de Direitos Humanos (OHRC) proibindo discriminação em sinais (cartazes, pôsteres, publicações, entre outros correlatos), serviços, acomodações públicas, associação de funcionários e sindicato em função de raça, crença, cor, nacionalidade, ancestralidade e local de origem. Esse Código incorporou no seu texto, as leis da província que tratavam discriminação, justamente como forma de unificar a tutela de direitos. Todavia, não havia, no texto original, menção a gênero, sexo, idade, estado civil, deficiência ou orientação sexual na primeira versão do OHRC.

Tanto que, uma das características marcantes das legislações anti-discriminação canadenses que foram erigidas nesse período é a não previsão de discriminação contra a mulher. Apesar disso, algumas jurisdições trouxeram a previsão de remuneração igualitária para homens e mulheres, considerando que nos anos 50, era um dos principais motivos de discriminação no Trabalho. No entanto, estas leis eram simbólicas, já que na prática, não eram adequadamente cumpridas (CLEMÉNT, 2008).

No OHRC, a previsão de discriminação em função de sexo só aconteceu em 1970, e nos anos seguintes, devido à várias críticas sobre os campos protegidos do Código, em 1981, passou por uma modificação de maneira a trazer a previsão de “raça, ancestralidade, local de origem, cor, origem étnica, cidadania, crença, sexo, idade, estado civil, estado familiar e deficiência.”

Posteriormente, o Código viria a sofrer mais alterações, até que em 2012, sofreu sua última modificação, passando a determinar que deverão ser protegidos contra discriminação nas áreas sociais (moradia ou acomodação; contratos; emprego, bens, serviços e instalações e; também associação em sindicatos, associações comerciais e profissionais) os seguintes aspectos: a idade, ancestralidade, cor, raça, cidadania, origem étnica, local de origem, crença, deficiência, estado civil, estado familiar, identidade de gênero, expressão de

gênero, recebimento de assistência pública, registro de infrações/crimes, sexo e orientação sexual.

Em nível federal, em 1962, a “Canadian Bill of Rights” foi a primeira lei voltada especificamente para os Direitos Humanos no Canadá, a fim de garantir direitos e liberdades básicos de todos os cidadãos como direito à vida, liberdade, segurança e propriedade, consolidando importantes precedentes e proibindo discriminação em moradia, serviços e emprego. Conforme Clemént (2017, p. 1316):

Oficiais de direitos humanos foram contratados em período integral para investigar denúncias. Se um indivíduo tinha uma queixa legítima que se enquadrasse no Código, o oficial iria primeiro tentaria a conciliação. Se isso falhasse, a Comissão poderia recomendar que o caso fosse enviado a uma junta independente de inquérito ou ao Tribunal para impor uma solução.³⁰

Segundo a tendência de legislar em direitos humanos, em 1977 foi promulgado o “Canadian Human Rights Act”, cujo principal objetivo foi de assegurar a igualdade de oportunidades para indivíduos que vítimas de práticas discriminatórias baseadas no sexo, orientação sexual, raça, estado civil, identidade ou expressão de gênero, credo, idade, cor, deficiência, política ou crença religiosa. É uma lei que se aplica em todo o país, mas restrito às atividades federais, já que cabe à cada província editar suas legislações antirracismo. Desse modo, no final dos anos 70, tanto o Governo Federal quanto as províncias já tinham feito previsões de direitos humanos baseando-se no modelo pioneiro da Província de Ontário.

O mais interessante é que, ao invés de Cortes Judiciais, o modelo de Direitos Humanos do Canadá preconizou a utilização de Tribunais Administrativos para lidar com situações de violação de direitos humanos no país. E não só, a legislação de direitos humanos canadense construiu um senso comum de que a discriminação não ocorre por ódio ou medo, mas sim, por desconforto, mal-entendidos ou confusão dos envolvidos (CLEMÉNT, 2017, p. 1317)

Outro aspecto digno de nota é justamente o fato de que as legislações de direitos humanos prestigiam a atuação de Comissões de Direitos Humanos, as quais, são mais acessíveis, rápidas e eficientes. Isto porque, suas atribuições são

³⁰ Tradução livre do original: “Full-time human rights officers were hired to investigate complaints. If an individual had a legitimate complaint that fell within the mandate of the Code, the officer would first attempt conciliation. If this failed, the Commission could recommend that the case be sent to an independent board of inquiry or tribunal to impose a settlement.”

voltadas para investigação e resolução de conflitos. Clemént (2008) ao falar sobre as Comissões nos ensina que:

Elas arcaram com o custo de investigar e resolver conflitos. A adjudicação de direitos humanos também é mais acessível que as Cortes Judiciais. Oficiais de direitos humanos especialmente treinados investigaram as queixas e os funcionários das Comissões de Direitos Humanos eram oriundos do mundo acadêmico, da mídia, de ativistas sociais, de igrejas e da comunidade jurídica. Ao incorporar a legislação existente em um único estatuto e ao desenvolver especialistas no campo dos direitos humanos, o Estado aceitou (até certo ponto) que a discriminação era um problema social sistêmico.³¹

Assim, o modelo de direitos humanos canadense foi se aperfeiçoando com o passar dos anos, incorporando um número cada vez maior de discriminações, por meio do reconhecimento de elas ocorrem de maneira invisível e sistêmica, então, é necessário evoluir o entendimento sobre os sistemas de dominação racial e seus efeitos sobre grupos minoritários.

Tanto que, por meio dessa constante evolução, em 1998, houve uma mudança significativa no “Canadian Human Rights Act” de maneira a determinar a análise interseccional dos direitos previstos. Desta forma:

As Comissões e os Tribunais de direitos humanos, bem como as Cortes, adotaram uma abordagem substantiva que reconhece os efeitos indiretos e adversos da discriminação, além de reconhecer que a igualdade não deve necessariamente ter como premissa tratar todos da mesma forma. (CLEMÉNT, 2017, p. 1318)³²

Esse conceito adveio do reconhecimento de como as pessoas experimentam a discriminação, que pode ser único, a depender das características daquela pessoa, que deverão ser considerados pelos Tribunais de Direitos Humanos. É importante ressaltar que essa previsão foi uma maneira de fugir do essencialismo que era um dos principais motivos de crítica das decisões de direitos humanos no Canadá. Conforme Steinberg (2009, p. 14) “uma das principais críticas de uma abordagem essencialista é que força a análise da discriminação a partir de

³¹ Tradução livre do original: “They bore the cost of investigating and resolving conflicts. Human rights adjudication was also more accessible than the courts. Specially trained human rights officers investigated complaints, and the staff of Human Rights Commissions were drawn from academia, the media, social activists, churches, and the legal community. By incorporating existing legislation into a single statute, and developing experts in the field of human rights, the state accepted (to a degree) that discrimination was a systemic social problem.”

³² Tradução livre do original: “Human rights commissions and tribunals, as well as the courts, have embraced a substantive approach that recognizes the indirect and adverse effects of discrimination as well as acknowledging that equality should not necessarily be premised on treating everyone the same.”

um tipo de essência simplificada. Ou seja, **força o indivíduo a determinar se a discriminação é baseada em raça ou gênero.**” (grifo nosso)

Considerando tais medidas, relembro que a legislação canadense é assumidamente multicultural, conforme demonstrado no capítulo anterior, por força do “Canadian Multiculturalism Act” promulgado em 1988, que é dito como um ato que visa preservar e promover o multiculturalismo por todo o país, a diversidade cultural e racial, e mais, que o multiculturalismo é uma característica da história canadense. Ponto que esse documento estabelece medidas para o Governo Federal e os Governos das Províncias promoverem a diversidade e assumir políticas públicas de inclusão, inclusive nas legislações de direitos humanos.

Como dito anteriormente, é permitido que os governos provinciais editem legislações concernentes ao seu interesse, e por isso, ressalto que a Província de Ontário estipulou um planejamento estratégico de três anos de combate ao racismo originado por meio de debates realizados pelo “Anti-Racism Directorate” criado pela Província para dar início à discussão do racismo institucional, se responsabilizando pela garantia de que a população de Ontário possa se beneficiar de maneira igualitária de políticas públicas, programas e serviços.

Este planejamento estratégico deu origem à publicação em 2017 do plano “A Better Way Forward: Ontario’s 3-Year Anti-Racism Strategic Plan” (ONTARIO, 2017a). Assim, estipulou um plano estratégico de atuação em diversos níveis, visto que se identificou a existência de um racismo institucional que deve ser combatido na província de Ontário por meio de uma “anti-racism policy” (política antirracismo), entendendo que “o antirracismo envolve consistentemente a avaliação de estruturas, políticas e programas, e através da monitoração de resultados, garantindo que eles sejam justos e equitativos para todos.”³³ O Plano de enfrentamento foi composto de iniciativas em quatro diferentes categorias: política, pesquisa e avaliação; sustentabilidade e prestação de contas; educação pública e consciência; colaboração da comunidade. É dentro da categoria de sustentabilidade e prestação de contas que a legislação antirracista é inserida.

No mesmo ano e como parte do compromisso com o antirracismo, Ontário aprovou a “Bill 114”, intitulada de “Anti-Racism Act” criada para o combate

³³ Tradução livre do original: “anti-racism involves consistently assessing structures, policies and programs, and through monitoring outcomes, ensuring they are fair and equitable for everyone”

ao racismo, indicando que o governo e as organizações da sociedade civil deverão criar estratégias a fim de eliminar o racismo sistêmico e garantir a igualdade racial. As estratégias antirracistas propostas pela legislação foram divididas em três áreas: 1) iniciativas para eliminar o racismo, incluindo iniciativas para identificar e remover barreiras institucionais que contribuem para perpetuação de injustiças; 2) iniciativas para promover igualdade racial; 3) metas e indicadores para medir a eficácia das estratégias propostas com escopo na lei. Desta forma, a legislação é como um Estatuto que determina medidas e atitudes de combate ao racismo

No plano de enfrentamento da província de Ontário, os grupos racializados são aqueles discriminados por cor da pele, mas também por características em comum como cultura, língua, costumes, ancestralidade, país ou lugar de origem ou religião (ONTARIO, 2017).

Eloya Porto (2019), analisou o processo de tomada de decisão da Assembleia Legislativa do Ontário nos debates anteriores que culminaram com a promulgação da “Anti-Racism Act” com o escopo de avaliar a participação de mulheres negras no processo de criação da Lei e as medidas relativas à interseccionalidade. Neste ponto, a autora concluiu que as pautas trazidas pela sociedade civil divergiram da agenda do Governo, salientando a ausência de mulheres negras no debate, conforme podemos verificar abaixo:

A não participação das mulheres negras e suas questões nos processos de formação de agenda e tomada de decisão de uma política antirracismo demonstra a falta de interseccionalidade no tratamento da questão antirracista pela sociedade e também pelo poder público [...] Com o Anti Racism Act mantém-se o status quo das pessoas negras, em especial o das mulheres negras de diversos backgrounds. Compreende-se que o processo de criação de uma política pública deve levar em consideração o sistema de múltiplas opressões, caso contrário não há mudanças significativas na sociedade. (PORTO, 2019, p. 51-52)

Além das duas medidas anteriores, outras foram tomadas pela província de Ontário como forma de combate ao racismo, como a edição do “Ontario’s Anti-Black Racism Strategy” e também do “Ontario Public Service Anti-Racism Policy”. O primeiro propõe se alinhar aos propósitos da Década Internacional de Afrodescendentes da Organização das Nações Unidas, que se encerrará em 2024, com foco em eliminar as disparidades da comunidade negra da província do Ontário no tocante ao acesso ao sistema de educação, justiça e bem-estar infantil.

Para cumprir com o estipulado pela ONU, o “Ontario’s Anti-Black Racism Strategy” pontua cinco objetivos: condução de mudanças de longo prazo

nos sistemas de justiça, educação e bem estar infantil; construir capacidade e competência do sistema em proporcionando profundas mudanças estruturais a fim de compreender as causas e o impacto do racismo contra negros; realizar parcerias com organizações para identificar, monitorar e combater o racismo sistêmico; aumentar o engajamento e reconhecimento da comunidade negra; e por fim, aumentar a conscientização da população e compreensão do racismo contra negros na província e nos demais lugares do Canadá (ONTARIO, 2017b).

O “Ontario Public Service Anti-Racism Policy” (ONTARIO, 2018) por sua vez, propõe ferramentas para eliminar o racismo nos serviços públicos da província e isso está sendo feito por meio do reconhecimento do governo da província de que há um racismo sistêmico que cria barreiras que impedem que membros racializados tenham acesso aos serviços públicos. Assim, houve, com essa política, o reconhecimento de que o colonialismo e escravidão contribuíram com uma desigualdade institucionalizada para pessoas negras, indígenas e racializadas. Essa política pública afirma que um dos seus princípios é justamente a interseccionalidade, definida da seguinte maneira:

Estratégias e táticas para enfrentar as barreiras sistêmicas ao racismo no emprego levam em consideração que o racismo é vivenciado de maneira diferente entre os vários grupos racializados e dentro desses grupos, com base em outras dimensões da diversidade, incluindo ancestralidade, local de origem, cor, origem étnica, cidadania, crença, sexo (incluindo gravidez), orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero, idade, registro de crimes, estado civil, status familiar, deficiência e idioma. (ONTARIO, 2018)³⁴

De maneira mais recente, houve a implementação do “Building a Foundation for Change: Canada’s Anti-Racism Strategy 2019-2022” (CANADA, 2019) que tem como principal escopo, constituir medidas governamentais em diversos níveis para o combate ao racismo no Canadá, como emprego, participação social e justiça. Desta forma, a atuação do Governo será pautada em três princípios fundamentais: demonstração de liderança federal, empoderamento de comunidades e construção de consciência coletiva e mudança de atitudes. O projeto também estabelece que será guiado por meio de uma atuação

³⁴ Tradução livre do original: “Strategies and tactics to address systemic racism barriers in employment take into consideration that racism is experienced differently among various racialized groups, and within those groups, based on other dimensions of diversity including ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex (including pregnancy), sexual orientation, gender identity, gender expression, age, record of offences, marital status, family status, disability and language.”

interseccional, compreendendo que é necessário compreender as diferenças formas pelas quais as pessoas são moldadas por suas identidades múltiplas e sobrepostas, bem como suas localizações sociais, que poderão, a depender do contexto, criar barreiras para oportunidades.

Embora tenha dito que a legislação canadense relativa à direitos humanos e tutela da discriminação seja ampla e avançada, em relação específica a mulheres negras, os dados mais atualizados revelam outro panorama, de que, nenhum país, nem mesmo o Canadá, conseguiu eliminar o racismo e a discriminação contra mulheres negras, o que foi apontado pela Relatório do Grupo de Trabalho da ONU sobre Afrodescendentes (ONU, 2017, p. 14) quando em missão ao Canadá:

A sociedade civil relatou que as mulheres racializadas no Canadá experimentam de forma consistente e desproporcional a pobreza, falta de moradia, agressão sexual, encarceramento e discriminação. As mulheres de ascendência africana são particularmente vulneráveis a essa marginalização, pois o fato de serem mulheres e membros de uma minoria racial e/ou religiosa se cruzam para aumentar a discriminação. As mulheres afro-canadenses geralmente se veem entrancheadas em um ciclo de pobreza, com baixos níveis de progresso vocacional e/ou profissional, falta de acesso à justiça e privadas dos recursos necessários para desfrutar e participar plenamente da cultura e vida canadenses. Uma mulher afro-canadense que é pobre e desempregada ou com status de imigração precário ou em risco de dano ou violência doméstica, ou qualquer combinação das mesmas, é altamente vulnerável a um ciclo cada vez mais profundo de marginalização e exclusão social, que também afeta seus filhos e a comunidade dela. [...] ³⁵

Diante desse desanimador cenário, os integrantes do Grupo de Trabalho entenderam ser necessário que o Canadá enfrente o racismo institucional por meio do desenvolvimento de uma política de igualdade de gênero voltada, sobretudo, na abordagem dos fatores estruturantes que geram a desigualdade de mulheres negras no País.

³⁵ Tradução livre do original: "Civil society reported that racialized women in Canada consistently and disproportionately experienced poverty, homelessness, sexual assault, incarceration and discrimination. Women of African descent are particularly vulnerable to such marginalization as the fact of being women and members of a racial and/or religious minority intersect to compound discrimination. African Canadian women often find themselves entrenched in a cycle of poverty, with low levels of vocational and/or career advancement, lack of access to justice and deprived of the resources necessary to fully enjoy and participate in Canadian culture and life. An African Canadian woman who is poor and unemployed or who has a precarious immigration status or who is at risk of harm or domestic violence, or any combination thereof, is highly vulnerable to a deepening cycle of marginalization and social exclusion, which also affects her children and her community."

Conforme foi possível verificar, não há, na forma como ocorre na legislação do Brasil, uma lei canadense que criminaliza o racismo. A previsão que o Código Criminal Canadense possui são os ditos “crimes de ódio”, que a verdade, são como uma agravante a serem considerados pelos juízes canadenses no momento de proferir a sentença (Seção 718.2 do Código Criminal). Os atos de discriminação propriamente ditos são abrangidos pelos Códigos de Direitos Humanos das províncias ou do Canadá.

Dessa maneira, para falar de crimes de ódio, ou seja, os “hate crimes”, embora aparente questão terminológica, não se pode deixar de refletir acerca do significado do termo, até porque, enquanto que no Brasil, tal terminologia não seja utilizada de maneira explícita no nível legislativo, não se pode ignorar a emergência do tema, sobretudo em se tratando do aumento dos índices dos crimes de racismo, feminicídio e homofobia e transfobia no país.

Preliminarmente destaco o importante dado de que na proporção de “*hate crimes*” motivadas por raça ou etnia é alta no Canadá e o principal grupo atingido são os negros, correspondendo a 44% do total dos crimes, conforme o Relatório da ONU sobre a população afrodescendente no Canadá (ONU, 2017). De acordo com o Código Criminal Canadense, os crimes de ódio são atitudes direcionadas a um grupo identificável (*identifiable group*) que pode interromper a paz ou quebra de segurança.

Ora, destaco que a alcunha de “hate crimes” tomou forma inicialmente nos Estados Unidos durante os anos 80, sendo considerados os crimes que são cometidos contra um grupo específico em virtude do preconceito, logo, pode-se afirmar se tratar de “[...] uma conduta criminal motivada, em parte, ou totalmente, pelas características de um grupo, atitudes ou apenas pela opinião negativa que se foi construindo em torno deles.” (CARVALHO E ALMEIDA, 2013, p.7)

Nathan Hall (2013) afirma que compreender o próprio conceito de crimes de ódio ainda é desafiante em nível acadêmico, até porque, simplesmente defini-los da forma como foi feito anteriormente, demonstrando se tratar de crimes motivados por ódio não abarca todas as facetas deste fenômeno, já que a própria conceituação de “crime” e “ódio” variará de país para país.

Há que se demonstrar ainda que os impactos dos crimes de ódio nas vítimas possuem um caráter ainda mais grave, visto que, se estendem para além do ato em si, já que são capazes de instigar medo na comunidade na qual estas

vítimas pertencem. Tanto que se pode dizer que os crimes de ódio criam várias vítimas de maneira indireta, posto transmitem uma mensagem para membros daquele grupo específico: de que são vistos como seres abjetos e conseqüentemente, vulneráveis ao ataque e à novos crimes motivados pelo ódio. Tanto que Carr *et al* (2017) afirmam:

Os crimes de ódio têm um impacto muito significativo em suas vítimas, que, além de sofrerem os efeitos diretos do crime, também são subjugados pela percepção do ofensor de sua identidade como inerentemente desviante e menor, e experimentam um grande medo de nova vitimização com base nas dificuldades de minimizar um risco que emana da hostilidade social em direção a um aspecto fundamental da identidade de alguém. Cada crime de ódio também cria uma multiplicidade de vítimas indiretas, pois membros não relacionados das comunidades visadas experimentam vicariamente sua própria subjugação e medo de vitimização.³⁶

Por outro lado, os autores discordam acerca da utilização do vocábulo “hate” para designar estes crimes, porque, entendem que no sentido da legislação penal, pode ocasionar a percepção de que estes crimes são motivados por uma característica pessoal, o que muitas vezes o Direito Penal expõe como atos privados de emoção. O que se deve restar claro é justamente a ideia de que os crimes de ódio se distinguem dos demais justamente em virtude do fato de que refletem hierarquias sociais. Ou seja, um agente, por meio do preconceito e da discriminação, comete crimes com a finalidade de reforçar a desigualdade social existente e a fim de estabelecer hierarquias sociais. Não é de outra forma que se pode afirmar que alguma das vítimas dos crimes de ódio são membros da comunidade LGBTQI+, minorias raciais, deficientes, entre outros.

Carr *et al* (2017, p. 78) afirmam que no campo do direito, há duas formas pelas quais os crimes de ódio podem ser abordados e punidos: a primeira, é por meio da introdução do “ódio” no rol de formas agravantes de crimes já existentes na legislação penal, como, por exemplo, uma lesão corporal motivada por ódio. A segunda hipótese é no sentido de ser uma condição de majoração de pena, a ser considerada pelo magistrado na promulgação da sentença penal.

³⁶ Tradução livre do original: “Hate crimes have a very significant impact on their victims who, in addition to suffering the direct effects of the crime are also subjugated by the offender’s perception of their identity as inherently deviant and lesser and experience a heightened fear of revictimization based on the difficulties of minimising a risk which emanates from social hostility towards a key aspect of one’s identity. Each hate crime also creates a multitude of indirect victims, as unrelated members of the targeted communities vicariously experience their own subjugation and fear of victimisation.

De fato, o Código Criminal Canadense indica que qualquer crime que for motivado por preconceito ou ódio baseado em raça, origem étnica, nacional, língua, cor, religião, idade, orientação sexual ou identidade de gênero, entre outras categorias poderá ser enquadrado como um crime motivado pelo ódio. Nessa mesma linha, temos a “hate propaganda” que seria limitação à liberdade de expressão, que seria você propagar preconceitos em espaços públicos, incitar genocídio, etc. O Código Criminal deixa bem clara as condutas criminalizadas e tem que ser de maneira pública dirigida a um grupo determinado.

Então, temos dois requisitos a serem cumpridos: precisa ser crime previsto no código criminal e motivado por preconceito, discriminação, contra grupos particulares de pessoas.

É interessante que esses artigos do Código Criminal não preveem explicitamente o racismo contra negros e isso é posto como um impasse sério pela comunidade negra, visto que precisam fazer pressão perante a Justiça Canadense para demonstrar que os crimes de ódio foram motivados por “anti-black racism”. Não há no Código, distinção entre uma agressão comum ou uma agressão motivada por racismo, ou seja, o reconhecimento de que a agressão foi na verdade motivada por preconceito ou ódio baseado em raça, cor, sexo, gênero religião, origem étnica e nacional deve ser feita pelos Juízes no momento de sentenciar como uma circunstância agravante, conforme o Código Criminal Canadense.

Um aspecto que os especialistas do Grupo de Trabalho da ONU destacaram é o de que (2017, p. 12)

O grupo de trabalho ouviu que as vítimas e os grupos da comunidade precisam exercer pressão perante os procuradores para que as ofensas sejam reconhecidas como crimes de ódio motivados por racismo contra negros. Como o procurador deve requisitar ao juiz para considerar a natureza racista do crime, a falta de entendimento do racismo contra negros por procuradores e/ou por membros do judiciário muitas vezes impede que ódio e preconceito contra Afro Canadenses seja considerado.³⁷

³⁷ Tradução do original: The Working Group heard that victims and community groups have to exert pressure on prosecutors to have offences recognized as hate crimes motivated by anti-Black racism. As the prosecutor must request the judge to consider the racist nature of the crime, a lack of understanding of anti- Black racism by prosecutors and/or the members of the judiciary often prevents hate and bias towards African Canadians from being considered.”

A conclusão que os pesquisadores da ONU chegaram se assemelha à situação brasileira, no sentido de que não há um entendimento concreto dos membros do Judiciário do que é o racismo e como ele opera.

Se por um lado, no Canadá, o “ódio” entra como um fator agravante dos crimes previstos no Código Penal, no Brasil, o conceito de crime de ódio é legalmente definido, porém, não é muito debatido sob esse nome. Denise Rodrigues (2018, p. 43) vai afirmar que

Embora a maioria dos casos de demonstração de preconceito racial, discriminação racial e de injúria racial ocorridos no Brasil não sejam, no senso comum, comparáveis aos casos de crimes de ódio ocorridos nos EUA, a discussão sobre este tipo particular de crimes contribui para a reflexão das interações sociais ocorridas no contexto brasileiro.

Isto posto, no Brasil, a Lei n. 7.716/89, embora não utilize a nomenclatura, elenca os crimes de ódio ao definir os crimes resultantes de preconceito de raça e cor, etnia, religião ou procedência nacional. Nesse diapasão, é que, em nível de comparação legislativa, as condutas previstas na legislação brasileira, sobretudo às relacionadas ao trabalho se assemelham aos campos de discriminação protegidos pelo Código de Direitos Humanos de Ontário. Por outro lado, o art. 20 da Lei n. 7.716/89 que define o crime de racismo *per se*, se apresenta mais similar à previsão de crime de ódio na forma do Código Criminal Canadense.

Para fins desta tese, indico que os casos de crimes de ódio no Canadá não foram analisados em virtude de que o meu desejo era olhar para as atitudes discriminatórias contra mulheres negras. Da análise dos dados coletados no Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, verifiquei que as condutas elencadas se assemelhavam às disposições específicas previstas na Lei nº 7.716/89, como por exemplo, negar ou obstar emprego em empresa privada. Esta conduta, no Brasil, é considerada como crime, no entanto, conforme será visto adiante, no Canadá, é uma atitude configurada como discriminação racial, tutelada pelo Código de Direitos Humanos no Canadá.

Também chamo à atenção da importância da análise dos crimes de ódio no Canadá, porém, para este estudo, seria necessário envolver questões mais sensíveis como dados sobre homicídios, lesões corporais, entre outros crimes que podem ser agravados por ódio, na forma da legislação daquele país e uma discussão mais assertiva sobre o sistema jurídico do Canadá, o que não é o escopo deste trabalho.

CAPÍTULO III. METODOLOGIA DE PESQUISA

A apresentação de um capítulo estritamente metodológico advém do princípio de que é necessário valorizar o estudo do direito enquanto um fenômeno social, passível de ser analisado empiricamente. Sobre a importância da metodologia e da pesquisa empírica em Direito, salienta-se que José Roberto Xavier (2018, p. 30) determina que a pesquisa que se faz em Direito “[...] é fortemente criticada pela ausência de rigor acadêmico e pela reprodução de argumentos de autoridade.”

Buscando contornar esse desanimador diagnóstico, delimitar e demonstrar os parâmetros metodológicos é uma medida que se impõe para analisar casos envolvendo mulheres negras no Brasil e no Canadá dentro do escopo da pesquisa, com o propósito de compreender as discriminações sofridas por estas mulheres em ambos os países e como as decisões envolvendo discriminação e racismo são essenciais para aferir como tais temas são abordados e assim, entender o lugar da raça e do gênero nas legislações protetivas contra discriminações de mulheres negras nestes locais.

De tal modo, exprimo que a atenção ao rigor metodológico no presente trabalho se apoia no sentido do que foi proposto pelo autor anteriormente citado (XAVIER, 2018, p.134) ao afirmar que:

A discussão metodológica e epistemológica é também relevante para o fomento de uma comunidade de pesquisa: é falando sobre as formas de se pesquisar, sobre os caminhos que tomamos, sobre os obstáculos do percurso, que construímos uma identidade enquanto pesquisadores.

Isto posto, apresentar os passos da metodologia vai no sentido de mapear e apontar caminhos para que outros pesquisadores façam o mesmo e de maneira a fomentar a pesquisa acadêmica no Brasil, seja no Direito ou em outros campos de conhecimento.

Para tanto, ao partir para a resposta do problema de pesquisa já explicitado em momentos anteriores, foi empregado o método de análise de conteúdo baseado nos ensinamentos de Laurence Bardin (2011, p. 48) a qual determina que a análise de conteúdo é

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência

de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens.

Assim, dentro das premissas abordadas pela autora, o presente capítulo e os seguintes serão apresentados na ótica das diferentes fases da análise de conteúdo, quais sejam: 1) a pré-análise; 2) a exploração do material e; 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

Destarte, a pré-análise, conforme a Bardin, é justamente a fase de organização propriamente dita, isso significa que é voltada para descobertas e escolhas, sobretudo do material que será submetidos à análise, formulação de hipóteses e objetivos. Ressalto que dentro desta primeira fase, são de duas ordens as análises realizadas: o tratamento de documentos coletados no Brasil e a dos documentos coletados no sistema de justiça canadense, cada uma com suas peculiaridades, porém com o foco no entendimento da discriminação contra mulheres negras como o aspecto em comum.

A fase dois é de exploração do material, e, nesta etapa, utilizei programa MAXQDA que é um software de análise qualitativa de maneira a auxiliar na realização do gerenciamento, exploração e a encontrar padrões nos dados. Porém, ressalto que a utilização do programa não substitui o trabalho e o conhecimento analítico do usuário da ferramenta. O programa trabalha com um sistema de codificação de segmentos de texto, isto é, por meio dele, é mais simples identificar os aspectos postos por Bardin como essenciais para um rigor metodológico:

Torna-se necessário saber a razão por que se analisa, e explicitá-la de modo que se possa saber como analisar [...] tratar o material é codificá-lo. A codificação corresponde a uma transformação – efetuada segundo regras precisas – dos dados brutos do texto, transformação esta que, por recorte, agregação e enumeração, permite atingir uma representação do conteúdo ou da sua expressão; suscetível de esclarecer o analista acerca das características do texto [...] (BARDIN, 2011, p. 133)

Para tanto, no software, o sistema de codificação deve ser realizado dentro de uma lógica denominada de “nós” (“nodes”). Desta forma, o pesquisador é responsável por definir quais serão esses nós de acordo com as suas categorias de análise, o que corresponderia aos temas, tópicos ou conceitos que o pesquisador julga importante. Assim, codificar no programa tem a ver com especificidade e também com o contexto. É preciso criar uma lógica de organização justamente para extrair o máximo de aproveitamento do programa, é importante

realizar reflexão de como gerar códigos conceituais e também, observar a dinâmica dos documentos para realizar sua classificação.

Alinhando-se ao entendimento esposado por Johnny Saldaña (2013), trabalhar com documentos pré-existentes para a pesquisa é um exercício que envolve verificar como são refletidos os dados sociais, visto que para o autor, os documentos possuem estruturas narrativas importantes, posto que são produtos culturais que contam uma história. Ao trabalhar com documentos jurídicos de decisão, é imprescindível refletir como são construídas e como as disputas e interesses de minorias e da maioria aparecem nos documentos.

A partir deste entendimento, passa-se à fase três relacionada ao tratamento dos dados, justamente de maneira a compreender como aparecem os casos envolvendo discriminação racial ou racismo contra mulheres negras no Canadá e também no Brasil. A inferência e a interpretação desses resultados são baseadas no entendimento de que é necessário ter um olhar interseccional na discussão da legislação antirracista. Afirmando, de antemão, que a proposta da metodologia não é efetuar uma comparação entre os dois países no sentido de afirmar qual desses sistemas jurídicos funciona de maneira mais correta ou melhor, mas sim, demonstrar como raça e gênero são abordados de maneira semelhante e se mesmo em sistemas diferentes, será possível observar a invisibilização das demandas de mulheres negras no campo jurídico. Além disso, o leitor irá vislumbrar que durante a apresentação da minha metodologia, eu vou introduzindo a discussão dos meus resultados, e isso se dá pelo fato de que metodologia aqui apresentada por mim não se trata apenas de uma forma de análise ou seja, indicar como é o método, mas também debater os resultados.

3.1. Pré-análise e coleta dos dados

Esta seção foi dividida em duas partes, uma demonstrando como foi realizada a coleta de dados relativa à base de dados de casos brasileiros e a segunda etapa, usando a base de dados canadense. É de se afirmar, inicialmente, que o método específico de coleta de dados não foi realizado de maneira semelhante. Conforme se verá, a base de dados do Poder Judiciário foi toda baseada em processos físicos, que foram posteriormente digitalizados, logo, de acesso um pouco mais restrito, o que já foi detalhado anteriormente (MATOS,

2016). Já a base de dados do Canadá, foi coletada de maneira integral por meio de pesquisas na Internet. Então, toda a forma de coleta de dados será detalhada nas seções que se seguem.

3.1.1 Pontapé inicial para pesquisa de gênero e raça no Poder Judiciário

A base de dados utilizada para coletar decisões brasileiras envolvendo mulheres negras advém da base de dados do Grupo de Estudos e Pesquisas para Políticas de Inclusão Social (GEPPIS)³⁸. Durante o mestrado e em trabalhos decorrentes (SANTOS; NOGUTI; MATOS, 2014, SANTOS, 2015; MATOS, 2016; SANTOS, 2018, SANTOS E MATOS, 2018), foi utilizada a base de dados composta por 120 processos e inquéritos que versam sobre crimes raciais ocorridos entre 2003 e 2011. Na ocasião, foram coletados os documentos baseando-se nos seguintes critérios: processos em 1ª instância; classificados como injúria racial e racismo; contra pretos e pardos; arquivados; que não estivessem em segredo de justiça; apenas no município de São Paulo.

Naquele momento, a pesquisa dos processos e inquéritos, realizada ao longo do ano de 2012 foi dividida em três grandes etapas: a primeira, foram buscados nos meios eletrônicos especializados em publicações oficiais, ou seja, do Diário de Justiça Eletrônico do Estado de São Paulo e na Imprensa Oficial; a segunda, buscou-se documentos jurídicos no sistema digital do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, e por fim, a terceira etapa, foi o levantamento de documentos no Arquivo Geral do TJSP.

É de se destacar que em cada uma dessas etapas, foram criados critérios de pesquisa específicos, descritos de maneira detalhada em MATOS (2016). No caso dos documentos jurídicos buscados nos meios eletrônicos oficiais, foram obtidos 175 casos, porém, ao final da triagem, restaram 5 processos. No que diz respeito às buscas na página institucional do TJSP, foram levantados 152 casos, porém, apenas 46 documentos foram mantidos após a triagem dos casos.

³⁸ Pesquisa financiada pela FAPESP – Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, por meio do processo 2010/12609-1 sob orientação da professora Gislene Aparecida dos Santos. Os integrantes de pesquisa foram Camila Matos, Helton Hissao Noguti e Natália Nérís.

Por outro lado, o levantamento realizado no Arquivo Geral do TJSP resultou em 807 processos e inquéritos que foram analisados um a um para, ao final, após a triagem e adequação aos parâmetros de pesquisa, resultaram em 120 documentos judiciais. Verificou-se ainda, que os arquivos coletados por meio eletrônico haviam sido contabilizados dentro do levantamento realizado no Arquivo Geral, e, portanto, não foram incluídos no resultado final, pois iria gerar duplicidade.

Isto posto, na ocasião, o escopo da pesquisa era verificar como são julgados os casos de racismo e injúria racial, previstos na Lei nº 7.716/89 e art. 140, §3º do Código Penal Brasileiro, respectivamente. Desta forma, na pesquisa de processos e inquéritos arquivados em 1ª instância contra negros, destes 120 documentos, que consistiram em 37 processos judiciais e 83 de inquéritos policiais. (MATOS, 2016, p. 116)

Por meio da análise do discurso de Bardin (2011) que os documentos demonstraram que há falhas na aplicação da lei antirracista pelo Estado, ou seja, o Poder Público falha em reconhecer às vítimas, a existência do racismo. Naquele momento, identifiquei quatro eixos de análise que permeiam a apreciação da legislação antirracista pelo Poder Judiciário. Desta forma, foi possível verificar:

1) Desqualificação do relato da vítima negra ensejando desclassificação do crime. Ou seja, o crime de racismo se transforma em crime de injúria racial ou até mesmo injúria simples, e este, por sua vez é arquivado, demonstrando um tratamento de “menor importância”;

2) Há uma interpretação falha da legislação antirracista, em que os operadores do Direito não conseguem compreender o conteúdo do racismo e da legislação antirracista;

3) Além disso, a dificuldade de compreender o racismo advém de uma ideologia da democracia racial que permeia as relações sociais e as instituições do Estado;

4) Por fim, nos documentos, verificou-se uma grande exigência de provas, que devem ser “suficientes” (do ponto de vista do Poder Judiciário, mero testemunho é insuficiente) e convincentes para condenar os réus. Verifiquei argumentos no sentido de ser necessário comprovar o ódio racial;

À época, busquei demonstrar como a atuação dos operadores do Direito podem influenciar na interpretação e entendimento da raça na aplicação da legislação antirracista. Portanto, me detive à análise do racismo contra negros no

Poder Judiciário Paulista, sem me ater a outros marcadores sociais da diferença. Porém, em uma leitura minuciosa, pautada pelos estudos de gênero e, sobretudo, pelo viés interseccional, restou evidente que há uma diferença sutil no tratamento de homens e mulheres negras, tanto na forma como a agressão se manifesta como na atuação do Poder Judiciário, por isso, percebi que precisava investigar mais.

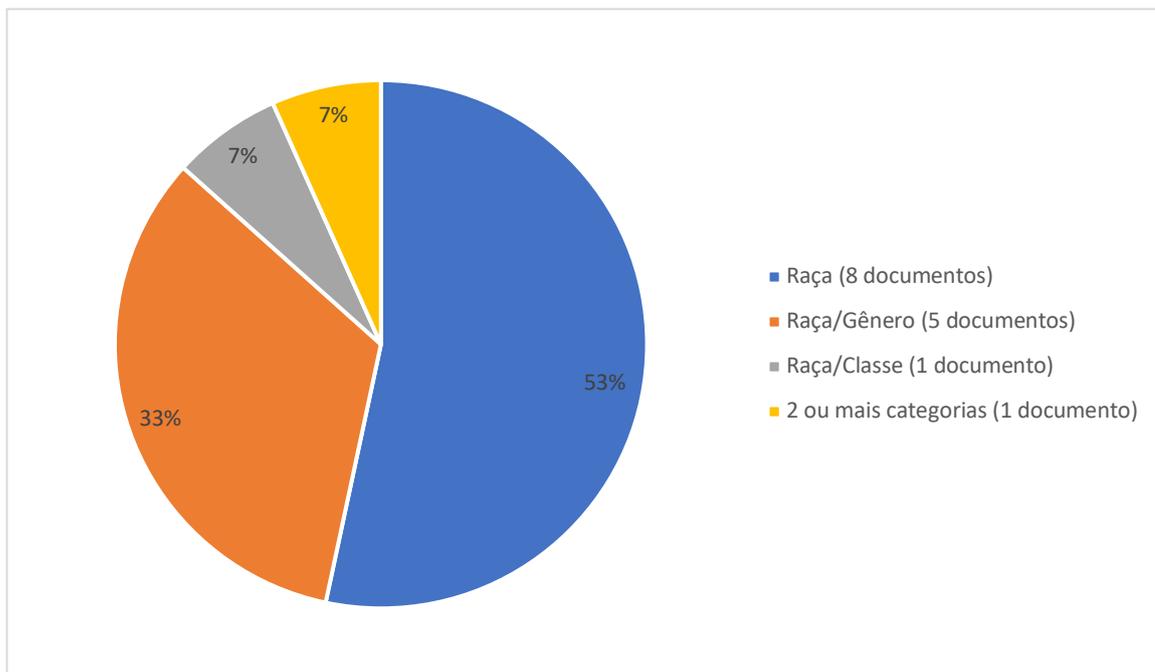
Para o presente trabalho, foi realizada uma nova triagem destes processos e inquéritos. Naquele momento, havia considerado, especificamente os crimes de injúria racial e racismo expressamente previstos nos documentos. Tanto nos processos e inquéritos haviam sido excluídos quaisquer documentos que não tivessem esse desdobramento, ainda que se tenha identificado concurso de crimes de ameaça, lesão corporal ou até mesmo condutas incursas na Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006). Porém, como a análise passou a se voltar especificamente no impacto da discriminação racial contra mulheres negras, pensei ser importante rever esses documentos de maneira ampla, considerando que os crimes foram caracterizados por insultos raciais, embora não tenham sido tipificados dentro de crimes raciais (previstos na Lei nº 7.716/89 e no Código Penal).

Em virtude dessa nova abordagem dos documentos, realizei uma nova triagem considerando como vítimas as mulheres negras. Assim sendo, de 83 inquéritos policiais, identificou-se que em 36 deles, as vítimas são mulheres negras. No caso dos processos judiciais, do total de 37, esse número chega a 15 casos.

Destes documentos que tinham como vítimas mulheres negras, as ofensas ou condutas discriminatórias que faziam a intersecção entre gênero e raça foram contabilizadas da seguinte forma: apenas menção à raça; menção à gênero e raça; ou menção à raça e classe; e por fim, mais de duas categorias, o que poderia ser em uma mesma ofensa, menção à raça, gênero e classe, por exemplo. Assim, buscou-se evidenciar quais as espécies de ofensas estas mulheres sofrem, se são apenas relacionadas ao racismo ou também ao sexismo, e ainda com menção à discriminação de classe ou outras categorias que poderiam surgir.

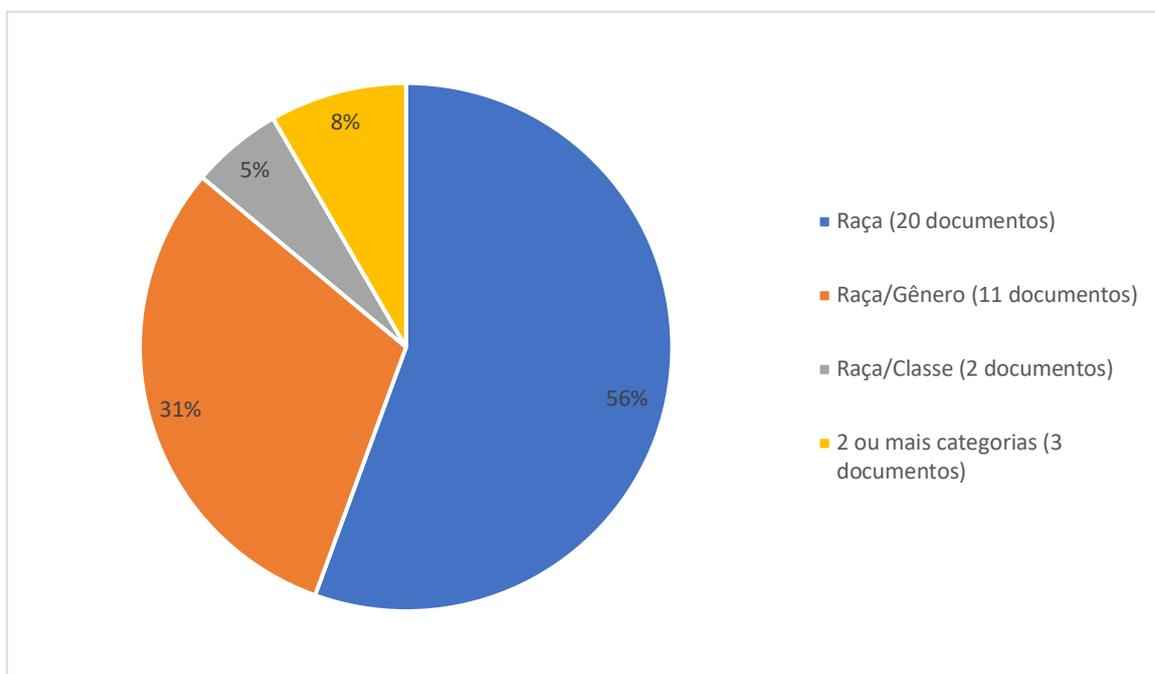
Desta forma, nos processos, contabilizei 5 casos em que ocorreu menção direta à raça/cor e gênero, e nos inquéritos, 11 casos, conforme é possível ver nos gráficos que seguem:

Gráfico 1– Processos com recortes de gênero e raça



Fonte: Material de pesquisa

Gráfico 2 – Inquéritos com recortes de gênero e raça



Fonte: Material de Pesquisa

Preliminarmente, verifiquei que nos processos, dos 5 casos envolvendo discriminação por raça e gênero, apenas 1 caso foi considerado como injúria racial, posteriormente arquivado sem qualquer punição. Deste total, 3 prosseguiram como injúria simples, baseadas no art. 140 do Código Penal e outro como crime de

ameaça, na forma do art. 147 do Código Penal. No caso dos crimes considerando 2 ou mais categorias, há um documento, o processo foi arquivado em virtude de rejeição da queixa-crime por falta de provas.

No tocante aos inquéritos, houve uma tendência de caracterização do crime de injúria simples. E desta forma, dos 11 inquéritos que envolviam menção de discriminação em função de raça e gênero, 7 foram considerados injúrias simples, desqualificando o conteúdo racial e as 4 restantes foram classificadas como injúria racial.

Tabela 1 – Exemplos de ofensas sexuais nos inquéritos

EXEMPLOS DE OFENSAS SEXUAIS E RACIAIS NOS INQUÉRITOS
Macaca, vagabunda, negra, vaca, demônio
Maloqueira, puta, vagabunda, sua neguinha nordestina, favelada baianinha, vagabunda
Gorda macaca, favelada
Nega fedida, vagabunda, nega doída
Macaca fedorenta, vagabunda, galinha
Sua piranha, nega vagabunda, preta safada, vaca, ladra, nega peituda, agora não, mas no escuro vou te pegar
Neguinha, piranha, vaquinha

Fonte: Material de Pesquisa

Tabela 2 – Exemplos de ofensas sexuais nos processos

EXEMPLOS DE OFENSAS SEXUAIS E RACIAIS NOS PROCESSOS
Safada, sem vergonha e macaca
Negra fedida, macaca, vagabunda
Vagabunda, nega maloqueira
Vagabunda, macaca, negra suja
Macaca preta, negra, preta
Sua negrinha burra, vagabunda, mulherzinha de quinta categoria

Fonte: Material de Pesquisa

Com esses exemplos de ofensas raciais, começou-se a pensar que, pelo menos em casos envolvendo discriminação racial e/ou racismo cumulada com

discriminação com base no gênero contra mulheres negras indicam dois caminhos: se a presença de ofensas relacionadas ao gênero nas denúncias tende a relativizar o conteúdo racial e se a atribuição de termos relativos à gênero para ofender é banalizado no Poder Judiciário como algo de menor importância.

Logo, a perspectiva de gênero na análise do conteúdo racial é importante, visto que convergem no entendimento de que nos discursos das mulheres, as discriminações de gênero e raça são potencializadas nas práticas cotidianas. Logo, as piadas que as mulheres são obrigadas a ouvir, não são apenas racistas, mas também sexistas. Portanto, ao se pensar que as discriminações raciais são operadas de maneira a hierarquizar e negar subjetividades, as ofensas dispostas acima demonstram a presença de uma ideologia dominante arraigada no racismo e no preconceito.

Este é um ponto de comparação importante ao fazer a análise com a previsão legislativa canadense, visto que no Brasil, a legislação antirracista, seja por meio do Código Penal, no art. 140, §3º ou por meio da Lei nº 7.716/89 não trazem no seu bojo, a previsão de gênero enquanto categoria que pode ser utilizado para discriminar, situação modificada após a decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Direta da Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26 e Mandado de Injunção (MI) 4733, as quais aprovaram a criminalização da homofobia e transfobia por meio da Lei nº 7.716/89. Porém, antes de passar ao tratamento dos resultados e análise dos casos brasileiros, será determinada abaixo, como foi realizada a coleta e a construção de uma base de dados a partir de pesquisas no Canadá.

3.1.2 Pesquisas em base de dados no Canadá

Conforme indiquei anteriormente, a organização de dados relativos à gênero e raça no Poder Judiciário paulista ocorreu mediante análise de base de dados já existente. Todavia, para o estudo das decisões no Canadá, foi necessário realizar, antecipadamente, uma pesquisa exploratória de maneira a identificar e mapear o caminho para acessar essas decisões. Isto posto, o ponto de partida foi o de buscar como são julgados os casos de discriminação contra mulheres negras na província de Ontário, e a partir daí, compreender como a legislação que possui um viés interseccional é aplicada nesses casos e como são julgados e avaliados perante o Tribunal de Direitos Humanos de Ontário.

Foi demonstrado anteriormente, que discriminação racial no Canadá não é um tema tratado pelo viés penal, à exceção dos crimes de ódio, e adentra na seara do Tribunal de Direitos Humanos, já que, na forma do Código de Direitos Humanos de Ontário (OHRC), toda pessoa em Ontário tem o direito de estar livre de discriminação e assédio racial.

Diante deste ponto, no primeiro momento de pesquisa exploratória, optei por buscar os casos de discriminação racial, contra mulheres (fazendo o recorte de sexo e gênero) negras (utilizando os critérios de raça e cor) para ao final, analisar o conteúdo das decisões do Tribunal de Direitos Humanos.

Porém, antes de adentrar na coleta de dados especificamente, foi necessário mapear a atuação do Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, também previsto no OHRC a partir da Parte IV. Desta forma, o Tribunal é competente para analisar pedidos que envolvam a violação de direitos previstos no Código, ou seja, se tratar de discriminação todo ato que violar um dos seus campos protegidos (“protected grounds”) dentro de uma das áreas sociais (“social areas”) indicadas, logo, se a discriminação não ocorrer dentro dos campos designados no OHRC, não poderá se falar em tutela pelo Tribunal. Os diagramas seguintes demonstram este entendimento:

Imagem 1 – Campos protegidos pelo Código de Direitos Humanos de Ontário



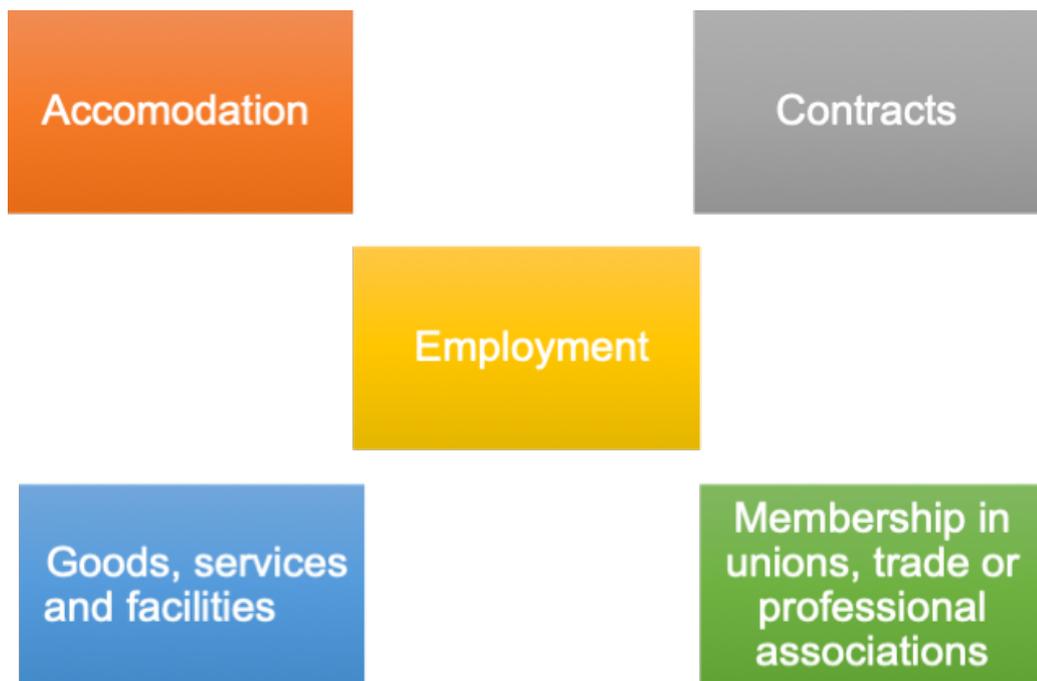
Fonte: Human Rights Commissioner's Office³⁹

Assim sendo, os campos protegidos pelo código são: raça, ancestralidade, origem étnica, religião/credo, deficiência, sexo, registro de infrações (no campo de emprego), lugar de origem, cidadania, recebimento de assistência pública (em moradia), orientação sexual, cor, status familiar, estado civil (incluindo estado de solteiro, idade, identidade de gênero e expressão de gênero.

Assim, a discriminação deverá violar um ou mais campos protegidos pelo Código dentro de cinco áreas sociais protegidas, quais sejam: moradia ou acomodação; contratos; emprego, bens, serviços e instalações e; também associação em sindicatos, associações comerciais e profissionais, também exposto abaixo:

³⁹ Disponível em: <<http://www.yrdsb.ca/hrco/Pages/Human-Rights-Code-Grounds.aspx>> Acesso em 01 mai. 2020.

Imagem 2 – Áreas sociais protegidas contra discriminação



Fonte: Própria autora, 2020.

Logo, para seu pedido estar sob a competência de atuação do Tribunal, a discriminação deve ser em um dos fundamentos expostos dentro dos campos protegidos e ter ocorrido em uma ou mais áreas sociais previstas, como por exemplo, discriminação em função da raça (campo protegido) em uma entrevista de emprego (área social). E não apenas, a discriminação deve ocorrer dentro da jurisdição da província, visto que se for no âmbito federal, a competência passa a ser do Tribunal de Direitos Humanos do Canadá.

Devido ao entendimento do funcionamento das demandas do Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, foi dada início à coleta dos dados para análise quantitativa e qualitativa. Ressalte-se que além do estabelecimento dos parâmetros de pesquisa, lembre-se, casos de discriminação racial contra mulheres negras ocorridos entre 2012 a 2017 por meio de pesquisa na página do “Canadian Legal Information Institute – CANLII”.

O CANLII é uma organização sem fins lucrativos criado e fundado pela “Federation of Law Societies of Canada” em 2001. A base de dados virtual do CANLII possibilita o acesso a decisões de todos os Tribunais do Canadá, incluindo a Suprema Corte do Canadá, Cortes Federais e também, de todas as Cortes das

províncias e dos territórios. Além disso, o site também elenca todas as legislações canadenses e também viabiliza um banco de dados de comentários e resumos de casos feitos pela comunidade jurídica.

Por se tratar de uma ferramenta robusta e ser fonte de jurisprudência no Canadá, utilizou-se a página para fomentar as pesquisas dos casos envolvendo discriminação. Abaixo, pode-se ver a imagem da página principal:

Imagem 3 – Página inicial do CANLII.org

The screenshot shows the CANLII.org homepage. At the top right, there are links for 'Français' and 'English'. The main heading is 'Search all databases'. Below this are three search input fields: 'Document text', 'Case name, document title, file number, author or citation', and 'Noteup/Discussion: cited case names, legislation titles, citations or dockets'. Each field has a question mark icon. To the right of the fields is a search button with a magnifying glass icon. Below the search section is the 'Primary law' section, which lists various Canadian provinces and territories: Canada (Federal), Ontario, Newfoundland and Labrador, British Columbia, Quebec, Yukon, Alberta, New Brunswick, Northwest Territories, Saskatchewan, Nova Scotia, Nunavut, and Manitoba, Prince Edward Island. Below this is the 'Commentary' section, which includes a link for 'Books, articles, reports and more...' and 'CanLII Connects'. There are four entries under 'CanLII Connects', each with a date (2020-03-28) and a brief description of a legal case or report. At the bottom left, there is a 'News' section with a RSS icon.

Fonte: <https://www.canlii.org/en/>

A página inicial possui três campos de busca:

Imagem 4 – Campos de Busca no CANLII

This screenshot is identical to the one above, showing the search section of the CANLII.org homepage. It highlights the three search input fields: 'Document text', 'Case name, document title, file number, author or citation', and 'Noteup/Discussion: cited case names, legislation titles, citations or dockets'. Each field has a question mark icon. To the right of the fields is a search button with a magnifying glass icon.

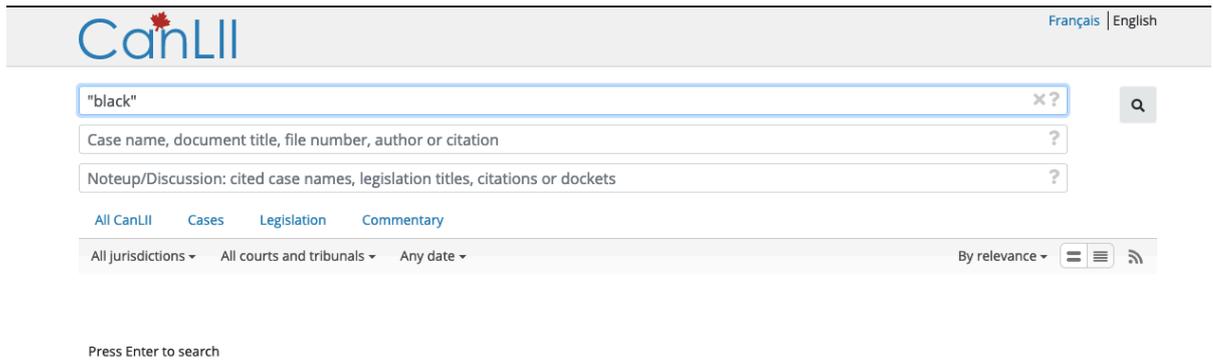
Fonte: <https://www.canlii.org/en/>

Desta forma, podemos ver que o primeiro campo permite que se busque qualquer tempo dentro da base de dados do CANLII. A ferramenta inclusive permite o uso de limites de pesquisa booleanos para que a busca pelo termo seja mais exata, o que foi determinante para a pesquisa das palavras-chaves, conforme será visto em breve. O segundo campo permite procurar por documentos correspondentes a uma lista de referências parciais ou completas, tanto que, é possível inclusive buscar o caso por nome, título do documento, número, autor ou citação. É um campo que permite um maior refinamento das decisões. Já o terceiro campo permite limitar os resultados da pesquisa a documentos que contém as citações especificadas, que podem ser nomes de casos, legislações, citações ou registros.

Para buscar os casos de discriminação contra mulheres negras na província de Ontário, utilizei o primeiro campo apenas, o qual digitei as palavras-chaves que fossem mais bem indicadas para conseguir os resultados almejados após estudo de literatura especializada sobre as características de mulheres negras no Canadá.

Na página do CANLII, quando o pesquisador digita a palavra-chave no primeiro campo de busca, a página inicial é automaticamente modificada para possibilitar o refinamento da pesquisa, assim, é possível que seja efetuada a busca em toda a base de dados, que incluem os casos, a legislação e os comentários feitos pela comunidade jurídica, conforme abaixo:

Imagem 5 – Simulação de pesquisa do CANLII



The screenshot shows the CanLII search interface. At the top left is the CanLII logo. At the top right are language options: Français and English. Below the logo is a search bar containing the text "black". To the right of the search bar is a search icon. Below the search bar are two dropdown menus: "Case name, document title, file number, author or citation" and "Noteup/Discussion: cited case names, legislation titles, citations or dockets". Below these are navigation links: "All CanLII", "Cases", "Legislation", and "Commentary". At the bottom of the search bar area are three dropdown menus: "All jurisdictions", "All courts and tribunals", and "Any date". To the right of these are three icons: "By relevance", a list icon, and a RSS icon. Below the search bar area is the text "Press Enter to search".

Fonte: <https://www.canlii.org/en/>

Além disso, ressalto que a imagem acima também demonstra outras formas de refinar as buscas. No caso desta tese, na qual o escopo da pesquisa são os casos de discriminação na Província de Ontário que tenham ocorrido no Tribunal de Direitos Humanos, cada uma dessas características se transformou em um critério para refinar as buscas. Logo, o CANLII possibilita que sejam buscadas as decisões apenas na jurisdição da província, nas cortes específicas daquele local e dentro de um lapso temporal:

Imagens 6 a 8 – Etapas de Refinamento das pesquisas no CANLII

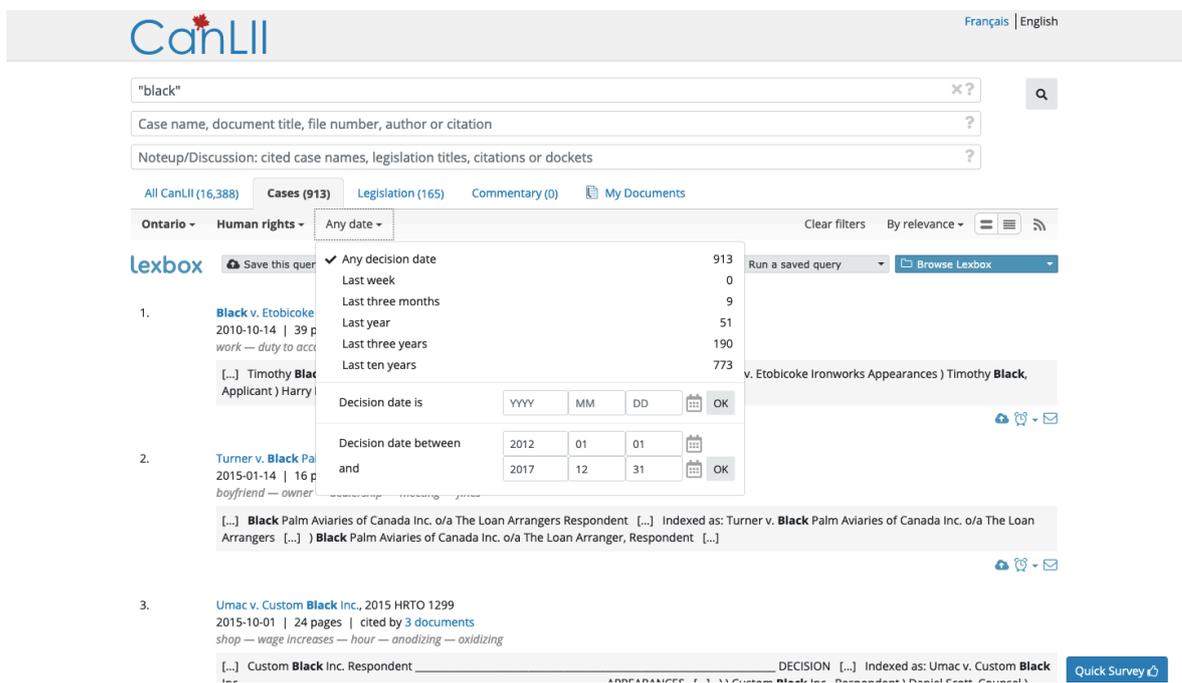
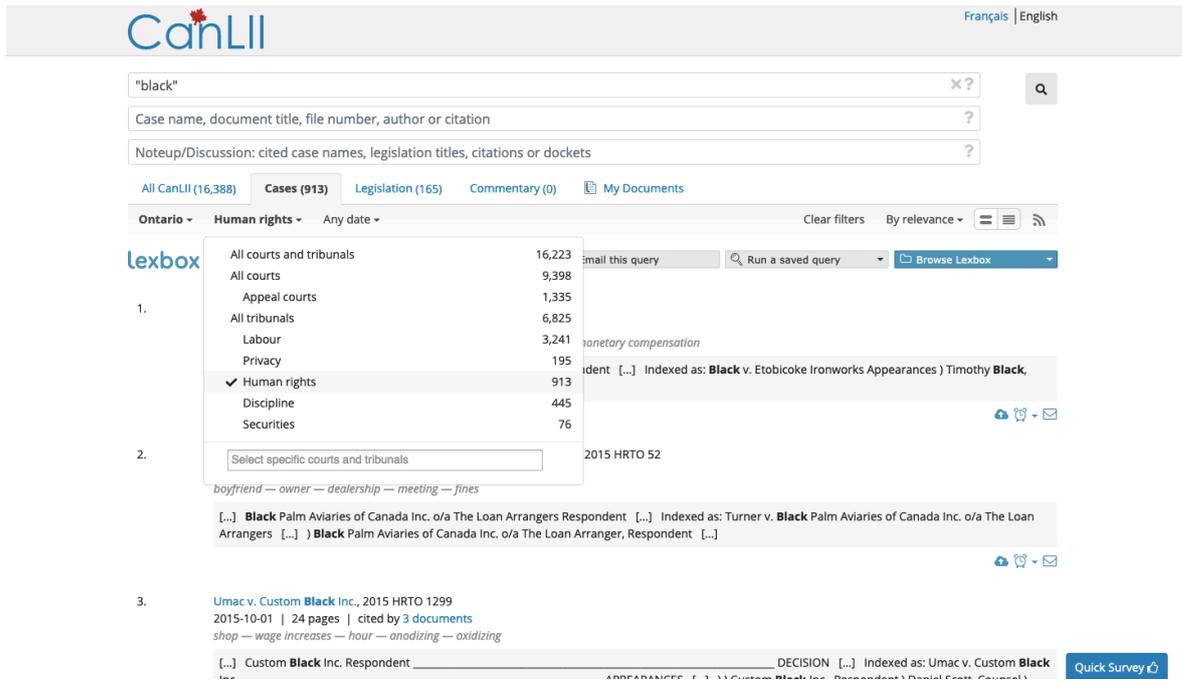

Français | English

All CanLII (16,388)
Cases (16,223)
Legislation (165)
Commentary (0)
My Documents

Ontario
All courts and tribunals
Any date
Clear filters
By relevance

<input type="checkbox"/> Canada (Federal)	5,111	from the Supreme Court of Canada that match your search. Add them to your results.
<input type="checkbox"/> British Columbia	9,414	
<input type="checkbox"/> Alberta	4,850	
<input type="checkbox"/> Saskatchewan	2,443	
<input type="checkbox"/> Manitoba	1,502	
<input checked="" type="checkbox"/> Ontario	16,223	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> Set up alert feed Email this query Run a saved query Browse Lexbox </div> <p>er), 2001 CanLII 8537 (ON CA) id by 78 documents - exercise of the honours prerogative — grant declaratory relief — reviewable</p> <p>Indexed as: Black v. Canada (Prime Minister) [...] [3] In a decision reported as Black v. Canada (Prime Minister) (2000), 2000 t. (3d) 532 (S.C.J.), LeSage C.J.S.C. held that the Superior Court had jurisdiction to entertain Mr. Black's claims. [...] The t that he had been advised by the Honours Committee of the Canadian Government that Mr. Black was not prevented from tatutory bar in Canada, though consultation between the United Kingdom and Canada was customary. [...]</p>
<input type="checkbox"/> Quebec	4,652	
<input type="checkbox"/> New Brunswick	1,163	
<input type="checkbox"/> Nova Scotia	2,037	
<input type="checkbox"/> Prince Edward Island	194	
<input type="checkbox"/> Newfoundland and Labrador	1,024	
<input type="checkbox"/> Yukon	230	
<input type="checkbox"/> Northwest Territories	272	
<input type="checkbox"/> Nunavut	69	
<input type="checkbox"/> Include commentary	0	<p>l) v. Gaines Pet Foods Corp., 1993 CanLII 5605 (ON SC) [Black v. Gaines Pet Foods] id by 60 documents cap — restrictive condition — termination — history of absenteeism</p> <p>view, the Board of Inquiry erred in holding that the respondents had not violated the rights of Ms. Black to equal treatment in ut discrimination because of handicap. [...] Based upon the clear admission of Mr. Gerber, it is apparent that irrespective of Ms. Black's prior history of absenteeism, the proximate if not primary cause of the restrictive condition in the April 29 letter arose directly from Ms. Black's absence due to her disability. [...] that the Board (a) felt that Ms. Black deserved to be terminated because of her prior history of absenteeism, most of which was unrelated to her disability; (b) the respondents had not acted in bad faith and (c) the high purposes of the Code would not be fulfilled by allowing claims such as those of Ms. Black to succeed. [...]</p>

<https://www.canlii.org/en/#>
Quick Survey



Fonte: <https://www.canlii.org/en/>

Além disso, é possível ainda combinar os três campos de busca explicitados na forma da Imagem 4, supra. Assim, em um primeiro momento, quando foi efetuada a pesquisa exploratória em março de 2018, comecei verificando a viabilidade das palavras-chaves que tinham a ver com a temática de discriminação das mulheres negras.

Cumprе salientar que, naquele momento, eu havia determinado que a baliza final dos casos seria 31 de dezembro de 2017, mas não havia ainda

estabelecido um marco inicial. Este foi definido após refinamento das pesquisas, pois, conforme poderá vislumbrar na tabela abaixo, o número de casos coletados sem estabelecimento de um lapso temporal resultaria em uma grande amostra.

Desta maneira, fui realizando testes de diferentes palavras-chaves dentro dos seguintes critérios: 1) Província de Ontário; 2) Tribunal de Direitos Humanos; 3) Casos datados até 31 de dezembro de 2017; 4) Dentro do escopo do Código de Direitos Humanos da Província de Ontário, conforme abaixo:

Tabela 3 – Contabilização de Palavras-Chaves na Pesquisa Exploratória

Palavras-chaves	Resultado em números
"Black"	733
"Black" and "Woman"	213
"Black" and "Woman" and "Race"	180
"Black woman"	83
"Black woman" and "Race"	77
"African canadian" and "Woman"	22
"Race" and "Woman"	390
"Race" and "Woman" and "Color"	6
"Black woman" and "African canadian"	6
"Black woman" and "Caribbean"	8
"Black woman" and "African"	15
"Black woman" and "Discrimination"	83
"Black women"	21
"Black women" and "Race"	20
"African canadian" and "Women"	10
"Black women" and "Discrimination"	21
"Black" and "Women"	122
"Black" and "Women" and "Race"	105
"Race" and "Women"	266
"Race" and "Women" and "Color"	4
"Black women" and "Caribbean"	0
"Black women" and "African"	6
"Black women" and "African canadian"	0

Fonte: Acervo da autora.

Conforme pode-se verificar ao final desta etapa, foram contabilizados 2.391 casos. Ressalte-se que foram identificadas palavras-chaves mais gerais, gerando uma quantidade maior de resultados que, pelo menos em uma primeira análise, geraram resultados que seriam descartados após a triagem, por se tratarem de palavras muito genéricas, já que por meio dos critérios booleanos, buscar “black” and “woman” não é o mesmo que procurar pelo termo “black woman”. Assim, em busca de resultados mais exatos, buscou-se nesta primeira contabilização, visualizar as palavras-chaves que seriam deletadas.

Após esse formato de mapeamento, decidi focar nas palavras-chaves que dariam resultados mais exatos utilizando todos os critérios já expostos anteriormente. O que restava, neste momento, era estabelecer um marco inicial para ter uma amostra hábil que pudesse ser analisada em função da grande quantidade de casos resultantes. Em atenção à temática do gênero, optei por determinar o início da coleta de dados a partir de 2012, visto que neste ano, houve uma importante alteração no Código de Direitos Humanos de Ontário ao ser incluída a identidade de gênero e expressão de gênero no rol de áreas a serem protegidas da discriminação, mediante a “Bill 33” cujo propósito era justamente o de retirar quaisquer dúvidas acerca da aplicabilidade das legislações de direitos humanos às pessoas transgênero (ONTARIO, 2012).

Mediante tal ponto, entendi como sendo importante incluir as decisões a partir do ano indicado para abranger casos de discriminação contra mulheres transgênero negras, caso houvesse. Abaixo está listada a tabela com os resultados da pesquisa envolvendo discriminação contra mulheres negras no Tribunal de Direitos Humanos de Ontário dos anos 2012 a 2017:

Tabela 4 – Resultados preliminares de pesquisa

Palavras-chaves	2012	2013	2014	2015	2016	2017	TOTAL
"Black Woman"	10	16	5	9	3	11	54
"Black Woman" and "Race"	10	16	4	8	3	7	48
"Black" and "Woman" and "Race"	29	28	13	15	11	18	114
"African Canadian" and "Woman"	4	2	4	4	1	1	16

"Black woman" and "African Canadian"	1	2	0	1	0	1	5
"Black woman" and "Caribbean"	2	1	1	0	1	0	5
"Black woman" and "African"	4	3	0	1	0	1	9
"Black woman" and "Discrimination"	10	16	5	9	3	11	54
"Black women"	5	5	0	1	0	1	12
"Black women" and "race"	5	5	0	1	0	1	12
"African canadian" and "women"	2	1	2	1	1	0	7
"Black women" and "discrimination"	5	5	0	1	0	1	12
"Black" and "Women" and "Race"	23	13	2	6	7	10	61
"Black women" and "Caribbean"	0	0	0	0	0	0	0
"Black women" and "African"	0	1	0	0	0	0	1
"Black women" and "African canadian"	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Acervo da autora.

Ao final, a pesquisa no CANLII resultou em 410 documentos, os quais foram divididos em pastas relativas às palavras-chaves dentro do meu acervo pessoal relativo à pesquisa. Desta forma, não foram criadas subpastas por ano, já que o próprio CANLII cataloga os arquivos baixados da sua página, por ano, órgão e número de decisão, por meio do formato “ANO-TRIBUNAL-NÚMERO”, conforme é possível vislumbrar abaixo:

Imagem 9 – Exemplos de documentos salvos em formato .pdf

Nome	Data de modificaç...	Tipo	Tamanho
 2012hrto187	15/03/2018 17:31	Adobe Acrobat D...	32 KB
 2012hrto1680	15/03/2018 17:31	Adobe Acrobat D...	319 KB
 2012hrto1941	15/03/2018 17:31	Adobe Acrobat D...	411 KB
 2012hrto2197	15/03/2018 17:31	Adobe Acrobat D...	482 KB
 2013hrto291	15/03/2018 17:33	Adobe Acrobat D...	285 KB
 2013hrto1351	15/03/2018 17:32	Adobe Acrobat D...	229 KB
 2014hrto298	15/03/2018 17:33	Adobe Acrobat D...	316 KB
 2014hrto633	15/03/2018 17:33	Adobe Acrobat D...	303 KB
 2014hrto1453	15/03/2018 17:33	Adobe Acrobat D...	287 KB
 2014hrto1780	15/03/2018 17:33	Adobe Acrobat D...	195 KB
 2015hrto607	15/03/2018 17:34	Adobe Acrobat D...	198 KB
 2015hrto1303	15/03/2018 17:34	Adobe Acrobat D...	377 KB
 2015hrto1340	15/03/2018 17:34	Adobe Acrobat D...	288 KB
 2015hrto1488	15/03/2018 17:34	Adobe Acrobat D...	403 KB
 2016hrto1007	15/03/2018 17:35	Adobe Acrobat D...	222 KB
 2017hrto211	15/03/2018 17:35	Adobe Acrobat D...	269 KB

Fonte: Acervo da autora.

Assim, depois de baixar, catalogar e registrar as decisões, dei continuidade ao processo de triagem por meio da contabilização de duplicatas, a qual foi feita de maneira manual, escolhendo os documentos dentro de cada palavra chave e transferindo para pastas relativas aos anos. Desta forma, foi possível identificar os arquivos repetidos por meio da transferência entre as pastas.

Ao final da triagem das duplicatas, restaram 151 documentos para análise. Na planilha abaixo, os números descritos indicam os documentos que foram efetivamente inseridos nas pastas. As colunas zeradas ou com poucos números demonstram que os documentos dentro das palavras-chaves foram absorvidos pelas outras.

Tabela 5 – Resultados após eliminação de duplicatas

Palavras-chaves	2012	2013	2014	2015	2016	2017
"Black Woman"	10	16	5	9	3	11
"Black Woman" and "Race"	0	0	0	0	0	0
"Black" and "Woman" and "Race"	19	12	9	7	7	11
"African Canadian" and "Woman"	1	0	2	1	0	0
"Black woman" and "African Canadian"	0	0	0	0	0	0
"Black woman" and "Caribbean"	0	0	0	0	0	0
"Black woman" and "African"	0	0	0	0	0	0

"Black woman" and "Discrimination"	0	0	0	0	0	0
"Black women"	3	2	0	0	0	0
"Black women" and "race"	0	0	0	0	0	0
"African canadian" and "women"	0	1	0	0	0	0
"Black women" and "discrimination"	0	0	0	0	0	0
"Black" and "Women" and "Race"	7	5	1	2	4	3
"Black women" and "Caribbean"	0	0	0	0	0	0
"Black women" and "African"	0	0	0	0	0	0
"Black women" and "African canadian"	0	0	0	0	0	0

Fonte: Acervo da Autora, 2020.

Com os 151 documentos restantes após retirada de duplicatas, optei por criar uma planilha de controle no programa Microsoft Excel para mapear os casos e verificar se estavam dentro dos critérios de pesquisa baseando-me nos dados apresentados inicialmente na leitura superficial. Assim, foram criadas nove colunas de análise: número do caso; data do julgamento; identificação da vítima; tipo de decisão; áreas protegidas; discriminação sofrida pela vítima; argumento principal da decisão; decisão procedente; julgador.

Cada um desses campos serviu para melhor visualização dos documentos abordados, isto é, entender de maneira exploratória, quais informações poderiam se extrair daqueles documentos. Essa triagem ainda serviu para refinar e, posteriormente excluir, os casos que constavam homens negros e mulheres que não se identificavam como negras.

Imagem 10 – Planilha explorando os campos de análise

Tribunal de Direitos Humanos de Ontario									
Número do									
Caso	Data da decisão	Vítima	Tipo de Decisão	Protected Grounds	Discriminação	Argumento	Procedente	Julgador	
168	23.01.2012	White woman of portuguese descent	Decision	Race, ancestry, place of origin, disability and sex, and subjected her to sexual harassment	Employment	Not filled one year statutory deadline and reasonable prospect of success	Não	Ken Bhattacharjee	
250	20.01.2012	Indian guyanese woman	Decision	Race and colour	Employment	Reasonable prospect of success	Não	Maureen Doyle	
172	23.01.2012	Muslim woman from Iran	Decision	Race, colour, creed, ethnic origin and sex * Sexual harassment and sexual solicitation	Services and attendance	Reasonable prospect of success	Não	Mark Hart	
187	25.01.2012	African black from the Democratic Republic of Congo	Interim Decision	Race, colour, ancestry, place of origin and ethnic origin	Employment	Dismissal and Union's request to intervene	Sim	Mary Truemner	
202	27.01.2012	Black african from Ghana	Decision	Race, colour and place of origin	Services	Reasonable prospect of success	Não	Mary Truemner	
276	08.02.2012	Black man	Decision	Race and sex	Goods	Reasonable prospect of success	Não	Keith Brennenstuhl	
345	16.02.2012	Muslim woman	Decision	Race, place of origin, ethnic origin and record of offences	Employment	Breach of settlement	Não	Brian Eyolfson	
405	27.02.2012	Female black officer	Decision	Race, sex and colour and engaged in reprisals	Employment	Vários - houve análise dos fatos	Não	Kaye Joachin	
445	01.03.2012	Black woman of caribbean ancestry	Decision	Race	Employment	Reasonable prospect of success	Não	Ian R. Mackenzie	
		Black man of Jamaican		Race, colour and place of		Reasonable			

Fonte: Acervo da Autora, 2020.

Após a última etapa de triagem, restaram 71 casos envolvendo mulheres negras no Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, que serão utilizados para análise dentro do software de análise de pesquisas MAXQDA.

Dos 71 casos, é de se salientar que 29 foram contabilizados como “interim decisions”. De acordo com as regras de procedimento do Tribunal de Direitos Humanos Canadense, há dois tipos de decisões que podem ser emanadas pelo Tribunal, as chamadas “decisions” e as “interim decisions”. Estas últimas podem ser emitidas antes do início da audiência, durante ou depois, mas sempre deverão ser proferidas antes da decisão final, gerando as “interim orders”. Em paralelo com o direito brasileiro, podem ser entendidas como ao mesmo tempo mero despacho ou como decisões interlocutórias, isso porque, as “interim decisions” podem decidir como as audiências irão proceder, no sentido de decidir o procedimento em si, ou então, estas decisões poderão ainda, antecipar e decidir parte do pedido feito pelo autor, o que são chamadas de “interim remedies”. Desta forma, optou-se por também fazer a análise destes para buscar entender como aparecem e são realizadas essas decisões parciais, isto porque, pode ocorrer que o caso seja inclusive arquivado nesse estágio da análise.

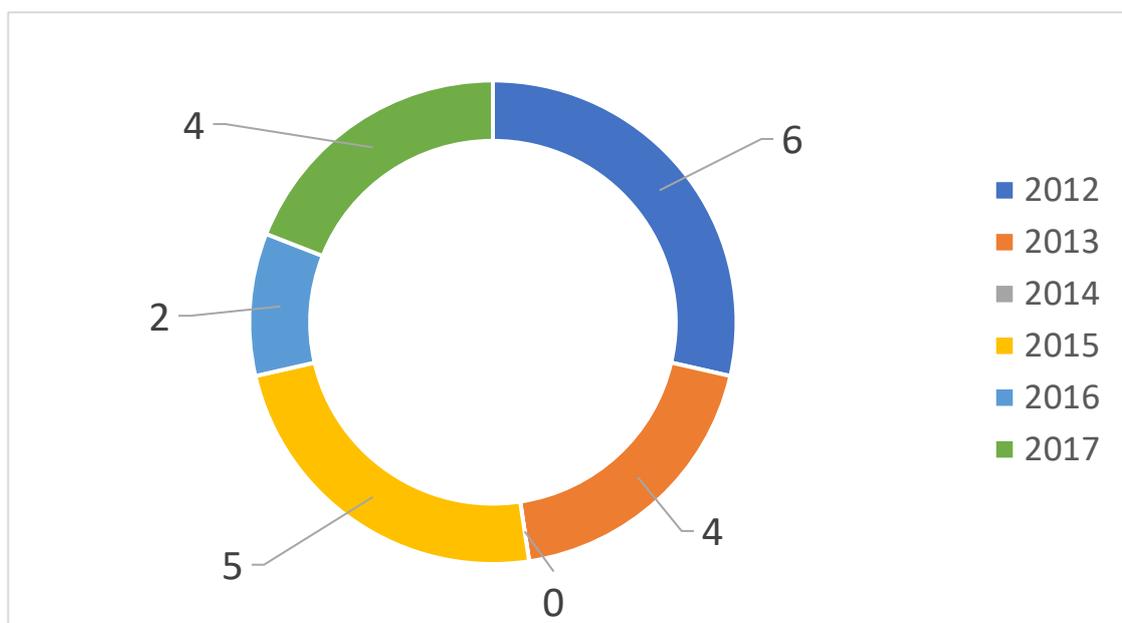
Nesta etapa inicial, foi possível identificar que as decisões são estruturadas em duas partes: na primeira, é feita a identificação com os nomes das partes, nome do “adjudicator”, que seria o julgador (pelo Tribunal de Direitos

Humanos não ter jurisdição cível e penal, não podemos falar na figura do juiz neste caso específico)⁴⁰, a data e o número do processo. Na segunda parte, são narrados os fatos e os argumentos das partes e por fim, manifestações por parte do julgador.

Além disso, na segunda parte das decisões, a estrutura varia conforme quem está julgando, há alguns julgadores que optam por distribuir análise em tópicos, outros em partes maiores ou menores condensando os argumentos. Geralmente é iniciada com a alegação da vítima narrando a discriminação sofrida e ainda, expõe como a vítima inseriu sua identificação. Isto ocorre devido à forma como os pedidos são feitos perante o Tribunal de Direitos Humanos, que é por meio do preenchimento de um formulário no qual a vítima coloca seus dados e relata as discriminações sofridas. Este ponto é importante, posto que a identificação parte da própria vítima e esta não é atribuída por terceiros. Então, se uma vítima afirma que é “negra e descendente de africanos”, o julgador não questiona a informação e decide conforme as alegações apontadas no pedido.

Tanto que, dos 71 documentos, em 21 casos as vítimas se identificaram como “Black Woman” apenas, conforme abaixo:

Gráfico 3 – Auto identificação como “Black Woman”



⁴⁰ Os “adjudicative tribunals” são órgãos independentes, logo, auxiliam na redução da carga de trabalho das Cortes Judiciais e atendem à necessidades específicas que requerem um conhecimento mais especializado. Logo, são tribunais menos burocráticos, que custam menos, mais rápidos e menos formais que as Cortes Judiciais (ONTARIO, Ministry of the Attorney General).

Fonte: Acervo da autora, 2020.

Nos demais, as mulheres além de se identificarem como negras, também fizeram referência à origem étnica, idade, origem nacional, entre tantas outras possibilidades, conforme pode-se vislumbrar na tabela referente aos casos de 2012, logo abaixo:

Tabela 6 – Identificação e campos protegidos do ano 2012

Vítima	Protected Grounds
African black woman from the Democratic Republic of Congo	Race, colour, ancestry, place of origin and ethnic origin
Black african woman from Ghana	Race, colour and place of origin
Female black officer	Race, sex and colour and engaged in reprisals
Black woman of caribbean ancestry	Race
Black canadian woman	Race and colour
Black female of caribbean origin	Race, colour and place of origin
Black woman of African, caucasian and native descent	Race, colour and ethnic origin
Black woman of caribbean descent	Race, colour and place of origin
Black woman and single mother	Race, colour, sex, family status, marital status as well as reprisal or threat of reprisal
Black woman	Race
Black woman	Race, colour, place of origin and ethnic origin
Black woman from Jamaica	Race, colour, place of origin and ethnic origin
Black woman	Disability and race
Black woman	Race, colour, creed, receipt of public assistance, association with a person identified by a ground protected by the Code and reprisal or threat of reprisal

Black woman	Race, colour, ancestry and ethnic origin
Black woman	Race and colour

Acervo da autora, 2020.

Diante da tabela acima é possível vislumbrar uma multiplicidade de designações que as mulheres utilizam para se identificar, o que converge com a construção da importância de identidade da mulher negra no contexto do feminismo negro canadense. (WANE, 2003).

Um último aspecto que foi inserido foi o de argumentação utilizada pelos julgadores nas decisões. Isto porque, nos documentos, foram identificadas três eixos principais de decisão, que são avaliados: o primeiro deles é justamente se os pedidos possuem uma mínima chance de sucesso (“reasonable prospect of success”), ou seja, se possuem lastro probatório ou alegações mínimas para seguir adiante; se foram feitos dentro do prazo prescricional de um ano; e por fim, análise relativa aos argumentos sustentados pela vítima, que podem ser para instruir os pedidos ou mesmo à decisão parcial destes, assim, foram elencados no campo de “vários”. Em menor escala, foi possível identificar argumentos no sentido de decisão por mediação ou de juntada de documentos.

A importância da definição destes campos foi no sentido de auxiliar na codificação no uso do programa de análise de conteúdo MAXQDA, o qual será demonstrado no capítulo V, dedicado à análise de conteúdo das decisões canadenses.

CAPÍTULO IV. DISCRIMINAÇÃO RACIAL CONTRA MULHERES NEGRAS NO BRASIL

O Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta da Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26 e Mandado de Injunção (MI) 4733 declarou a criminalização da homofobia e transfobia pelo manto da lei antirracista brasileira. Afirmou-se que a decisão é de suma importância sobre a discussão da interseccionalidade, pois abre caminho para começar a discutir o gênero dentro do rol das outras previsões dispostas na Lei nº 7.716/89.

Inicia-se então, a análise de conteúdo das decisões brasileiras de racismo, buscado o viés de gênero, raça/cor e classe e, justamente buscando compreender como a interseccionalidade pode ser utilizada como uma ferramenta importante para considerar uma nova práxis de interpretação dos casos envolvendo racismos contra mulheres negras.

Desta forma, pretendo destacar que raça pode assumir múltiplas dimensões, seguindo na mesma linha esposada por Gislene Santos (2018) no sentido de que “um dos grandes desafios para a pesquisa sobre raça, nas ciências sociais e jurídicas, com o foco em discutir desigualdades e opressões, é o de compreender as múltiplas dimensões que essa categoria pode assumir.”

Tanto que a compreensão de discriminações múltiplas é um dos elementos centrais no trabalho e não só, entender que as discriminações múltiplas são relacionadas à interseccionalidade. Nessa esteira de pensamento, as ideias e defendidas por Crenshaw (1989, 1991) e Collins (1999, 2016, 2019) servem como alicerce no entendimento de como raça, classe e gênero se entrecruzam por meio do conceito de “matriz de dominação”. Chamo à atenção de que escolhi utilizar o termo “discriminações múltiplas” ou “discriminação interseccional” tendo em vista que a legislação brasileira aborda a punição de discriminações ou preconceitos, porém, saliente-se que o termo abrange a necessidade de fazer uma leitura interseccional da temática envolvendo a lei nº 7.716/89.

Logo, pretendo refletir acerca de como compatibilizar as categorias de “raça” e “gênero” com a legislação antirracista brasileira, mais especificamente, a Lei 7.716/89 e art. 140, §3º do Código Penal Brasileiro. Pretendo ainda, evidenciar

como o racismo não se materializa de uma só forma, quando na verdade, há um emaranhado de sentidos por trás do preconceito e da discriminação.

Outro ponto de destaque é ressaltar que esta pesquisa é voltada para fornecer e dar luz à atuação do Poder Judiciário, e não a evidenciar ou tecer comentários acerca de como as mulheres negras resistem em frente ao racismo institucional, para tanto indico os trabalhos desenvolvidos por Gislene Santos (2018). Diante disso, se faz necessário apresentar dois panoramas: como pesquisar racismo contra mulheres negras brasileiras em face de uma legislação que não é interseccional e mais, quais são os desafios de pesquisar os marcadores de “raça” e “gênero” dentro do Direito?

Desta forma, esse capítulo está dividido em mostrar os resultados das análises feitas nestes documentos, para, após tal demonstração, discutir os impactos da legislação e por fim, refletir sobre a necessidade de um olhar interseccional para discriminação no Brasil.

4.1 Documentos antigos: análises atuais

Conforme salientado anteriormente, buscou-se utilizar acervo de dados já existente alimentado pelos casos de racismo e injúria racial contra negros arquivados em primeira instância do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (MATOS, 2016).

Assim sendo, destes casos, foram identificados, no âmbito dos processos, 15 envolvendo mulheres negras e dos inquiridos, o total de 36 documentos. Para além do que já foi demonstrado preliminarmente no capítulo anterior, antes de começar a traçar como a discriminação racial contra mulheres negras aparecem nos documentos, é importante demonstrar quem são as mulheres negras vítimas dos crimes de racismo e injúria racial no Poder Judiciário Paulista. Logo, inicia-se este capítulo demonstrando o perfil das mulheres negras denunciadas. Portanto, verificou-se os quesitos de escolaridade, profissão e também, o relacionamento entre a vítima e o seu agressor.

Joan Scott (p. 21, 1989) já havia apontado que o “gênero é forma primeira de significar as relações de poder”, porém, não se pode deixar de considerar a afirmação da autora no âmbito da interseccionalidade, o que significa que, no âmbito das relações de poder, o gênero não pode ser visto de maneira separada

de outros marcadores sociais que perpassam diferentes subjetividades, quais sejam: raça e classe.

Na esteira dos ensinamentos da célebre autora, é importante acentuar, na verdade, como fazer o estudo dos diferentes marcadores sociais de maneira a entender como se opera o racismo contra mulheres negras brasileiras.

Para a primeira análise, tomei a liberdade de demonstrar o perfil das denunciantes. A importância disso vai na esteira do movimento “#SayHerName”, que tem como uma das suas principais expoentes, Kimberlé Crenshaw (2016). A campanha foi criada para levantar reconhecimento acerca do número de mulheres que sofrem violência policial nos Estados Unidos, de maneira a demonstrar como até mesmo, dentro do “Black Lives Matter”, o racismo e o sexismo deixam suas marcas em mulheres negras. Embora não esteja se falando em violência policial, a autora determina que esse movimento também serve para trazer luz à outras formas de violências que impactam mulheres negras, nesse sentido, o que seria a discriminação racial se não uma forma de violência?

Se faz salutar ainda ressaltar que na forma de Sueli Carneiro (2019, n.p.) ao afirmar que

[...] politizar as desigualdades de gênero transforma as mulheres em novos sujeitos políticos. Essa condição leva esses sujeitos a assumir, a partir do lugar em que estão inseridos, diversos olhares que desencadeiam processos particulares subjacentes na luta de cada grupo particular.

Além disso, Linda Alcoff (2006) já havia ressaltado pela necessidade de evidenciar raça e gênero como identidades sociais, as quais devem ser compreendidas como horizontes interpretativos, já que são visíveis, ou seja, marcadas no corpo e sentidas pelos indivíduos. Logo, para a autora, estas identidades visíveis não afetam apenas nossa experiência de mundo, mas também as dos outros.

Então, ainda que não se possa falar por estas mulheres, é importante colocá-las em evidência a partir da base de dados construída. Desta forma, construiu-se tabelas contendo a idade, grau de instrução ou escolaridade, profissão, relação da ofendida e acusado e o local da agressão.

Veja-se abaixo, as tabelas relativas aos 36 inquéritos policiais e 15 processos judiciais:

Tabela 7– Perfil das Denunciantes nos Inquéritos policiais

Idade	Profissão	Grau de Instrução	Relação Vítima com Acusado(a)	Local da Agressão
26 anos	Recepcionista	2º Grau Completo	Relação de Consumo	Shopping Center
48 anos	Diarista	1º Grau Incompleto	Familiar/Afetiva	Residência da Vítima (Quintal)
28 anos	Nada consta	2º Grau Completo	Familiar/Afetiva	Celular
24 anos	Vendedora	1º Grau Completo	Vizinhos	Quintal
50 anos	Do lar	Ensino Fundamental Completo	Relação de Consumo	Supermercado
29 anos	Do Lar	1º Grau Completo	Vizinhos	Residência da Vítima (Quintal)
27 anos	Vendedora	2º Grau Completo	Relação profissional	Casas Bahia
50 anos	Supervisora	2º Grau Completo	Vizinhos	Residência da Vítima (Quintal)
46 anos	Doméstica	1º Grau Incompleto	Vizinhos	Via Pública
39 anos	Doméstica	1º Grau Completo	Vizinhos	Residência da Vítima (Quintal)
90 anos	Aposentada	Não alfabetizado	Vizinhos	Casa da vítima
33 anos	Secretaria	2º Grau Completo	Relação Familiar/Afetiva	Ligações telefônicas e envio de e-mails
31 anos	Artesã	1º Grau Completo	Relação Familiar/Afetiva	Via Pública
30 anos	Do lar	2º Grau Completo	Vizinhos	Residência da Vítima (Quintal)
23 anos	Agente de Saúde	2º Grau Completo	Relação Familiar/Afetiva	Ônibus de viagem
13 anos	Estudante	1º Grau Completo	Vizinhos	Quintal da casa
Nada consta	Balconista	2º Grau Completo	Relação profissional	Local de Confecção
38 anos	Estudante	2º Grau Completo	Vizinhos	Residência
22 anos	Manicure	2º Grau Completo	Familiar	Residência
34 anos	Nada consta	Superior Completo	Vizinhos	Residência
Nada consta	Servidora Pública Estadual Aposentada - Escrevente-chefe	Superior Completo	Desconhecidos	Agência Bancária
36 anos	Do Lar	1º Grau Completo	Vizinhos	Não consta
44 anos	Cozinheira	2º Grau Completo	Vizinhos	Condomínio residencial
53 anos	Jardineira	2º Grau Completo	Vizinhos	Casa da vítima
54 anos	Auxiliar de Serviços Gerais	Não consta	Relação profissional	Casa da Acusada

22 anos	Trabalhadora Autônoma	2º Grau Completo	Desconhecidos	Supermercado
46 anos	Do lar	2º Grau Completo	Familiar	Residência
24 anos	Operadora de Telemarketing	2º Grau Completo	Relação afetiva	Residência da vítima
Não consta	Do Lar	Não consta	Vizinhos	Via Pública
23 anos	Segurança do Trabalho	2º Grau Completo	Desconhecidos	Internet
80 anos	Aposentada	1º Grau Incompleto	Vizinhos	Não consta
24 anos	Operadora de Telemarketing	2º Grau Completo	Relação profissional	Prédio comercial
19 anos	Balconista	1º Grau Completo	Familiar	Via Pública
19 anos	Operadora de Telemarketing	2º Grau Incompleto	Relação de Consumo	Shopping Center
60 anos	Advogada	Ensino Superior Completo	Relação profissional	Escritório de Advocacia
56 anos	Diarista	1º Grau Completo	Desconhecidos	Via pública

Fonte: Material de Pesquisa

Tabela 8 – Perfil das Denunciantes nos Processos Judiciais⁴¹

Idade	Profissão	Grau de Instrução	Relação Vítima com Acusado(a)	Local da Agressão
36 anos	Recepcionista e Garçonete	Não consta	Relação profissional	Empresa de Buffet
33 anos	Copeira	Não consta	Relação profissional	Empresa de Buffet
19 anos	Promotora	2º Grau Completo	Relação profissional	Supermercado
20 anos	Embaladora	1º Grau Completo	Familiar	Residência da vítima
45 anos	Do lar	1º Grau Completo	Familiar	Residência da vítima
22 anos	Caixa	2ª Grau Completo	Relação de consumo	Supermercado
27 anos	Enfermeira	2º Grau Completo	Relação de consumo	Hospital
29 anos	Ajudante	2º grau completo	Familiar	Bar
24 anos	Vendedora	Ensino Fundamental	Familiar	Residência da Vítima
44 anos	Aposentada	1º Grau Incompleto	Vizinhos	Via Pública

⁴¹ Cumpre ressaltar que no caso dos processos judiciais, em alguns documentos há mais de uma vítima, então, a contagem de vítimas negras é superior do que o número de casos em função do concurso formal de crimes.

43 anos	Pesquisadora datiloscópica	2º grau completo	Relação de consumo	Residência da Vítima
44 anos	Do lar	2º Grau Completo	Relação de consumo	Estabelecimento Comercial
17 anos	Estudante	2º Grau Completo	Relação de consumo	Estabelecimento Comercial
29 anos	Ajudante	1º Grau Incompleto	Relação de consumo	Estabelecimento Comercial
36 anos	Auxiliar de Serviços Gerais	1º Grau Incompleto	Relação de consumo	Estabelecimento Comercial
27 anos	Pesquisadora	Superior Incompleto	Relação profissional	Empresa de Pesquisa
59 anos	Do lar	1º Grau completo	Vizinhos	Residência da Vítima
50 anos	Auxiliar de Enfermagem	2º grau completo	Vizinhos	Residência da Vítima
31 anos	Professora	Superior Completo	Relação profissional	Escola

Fonte: Documentos de Pesquisa

Vejamos que os dados dos processos e inquéritos são bem semelhantes. As vítimas de crimes raciais na forma dos documentos, possuem, em sua maioria, escolaridade até o Ensino Básico, nos inquéritos esse número é de 31 mulheres que só têm até o 2º grau (ensino médio); nos processos, são 15 mulheres. Estes achados convergem com os estudos do IBGE sobre indicadores sociais de mulheres no Brasil no tocante à escolaridade.

Logo, embora as mulheres atinjam um nível de instrução maior do que o dos homens (IBGE, 2018, p. 6) a desigualdade presente entre mulheres por cor ou raça ainda permanece, já que o percentual de mulheres brancas que possuem ensino superior é 2,3 vezes maior do que os das mulheres pretas ou pardas (idem, 2018, p. 6). Conforme o estudo:

Em suma, os resultados mostram que, em média, as mulheres superam os homens nos indicadores educacionais analisados. Entretanto, há considerável desigualdade entre mulheres brancas e mulheres pretas ou pardas, evidenciando que a cor ou raça é fator preponderante na desvantagem educacional, mesmo entre as mulheres que mais se beneficiaram da crescente escolarização: a diferença entre homens brancos e mulheres pretas ou pardas que conseguiram completar o ensino superior ainda é superior a 10 pontos percentuais.

O dado acima acerca de baixa escolaridade pode ser entendido como o fato de que as mulheres negras se encontram em posição de evidente desigualdade social se comparada com homens negros e brancos no geral. De

maneira semelhante, Antônio Sérgio Guimarães (2004, p. 54) apurou o mesmo ao verificar as ofensas verbais realizadas na Delegacia de Crimes Raciais de São Paulo (DECRADI) e entendeu que “é provável que os negros de menor status demonstrem mais propensão a se queixar de ofensas raciais que os de maior status [...]”.

No mais, quando se discute as mulheres negras no mercado de trabalho, os dados expostos refletem que a maioria dos empregos são concentradas em atividades ligadas ao setor de serviços, denotando um caráter marcadamente sexuado na divisão de trabalho. Além disso, verifica-se que muitas atividades não exigem diploma de ensino superior. Logo, isso demonstra que o acesso ao mercado de trabalho não apenas diferenciado em função do gênero, mas também marcadamente associado à raça, classe e no atual contexto brasileiro, nacionalidade, ao considerarmos o aumento dos migrantes no País.

Para Beatriz Nascimento (2006, n.p.)

A mulher negra, elemento que expressa mais radicalmente a cristalização dessa estrutura de dominação, vem ocupando os mesmos espaços e papéis que lhe foram atribuídos desde a escravidão [...] Se a mulher negra hoje permanece ocupando empregos similares aos que ocupava na sociedade colonial, é tanto devido ao fato de ser uma mulher de raça negra como por seus antepassados terem sido escravos.

Consoante os entendimentos de Beatriz Nascimento (idem, n.p), não se pode deixar de ressaltar maior inserção de mulheres negras no trabalho doméstico, porém, a amostra dos documentos jurídicos não demonstra isso. Nos inquéritos policiais, tem-se apenas 4 mulheres, entre diaristas e empregadas domésticas; nos processos, não há registros.

Em que pese essa discrepância, os estudos e dados indicam que o percentual de mulheres negras que realizam trabalho doméstico ainda é alto (IPEA, 2019, p. 11). Veja-se os dados apresentados mediante pesquisa realizada em 2018:

[...] 6,2 milhões de pessoas, entre homens e mulheres, estavam empregadas no serviço doméstico, mais de 4 milhões eram pessoas negras – destas, 3,9 milhões eram mulheres negras. Estas, portanto, respondem por 63% do total de trabalhadores(as) domésticos(as). **Ou seja, do ponto de vista do discurso, as mulheres negras “podem estar onde quiserem”; na prática, porém, a realidade as direciona, de maneira desproporcional, a trabalhos como o serviço doméstico remunerado, com toda a precariedade e exploração que lhe são característicos.** (grifo nosso)

Uma outra forma de entender as informações sobre o mercado de trabalho nesses documentos é o afastamento da juventude negra do trabalho doméstico. Observa-se que nos dados de emprego doméstico contido nos inquéritos, a faixa etária é acima de 35 anos. Ainda de acordo com a pesquisa do IPEA , um dos motivos para o afastamento é justamente o acesso à educação e acesso à outras ocupações remuneradas, como a exemplo dos serviços de telemarketing (2019, p.13), o que poderia ser atribuído às políticas educacionais que no decorrer dos anos “[...] procuraram democratizar o acesso ao ensino, seja ao ensino básico (que resultou na universalização do acesso ao ensino fundamental), seja à educação superior (com políticas de cotas, bolsas e financiamento estudantil).”

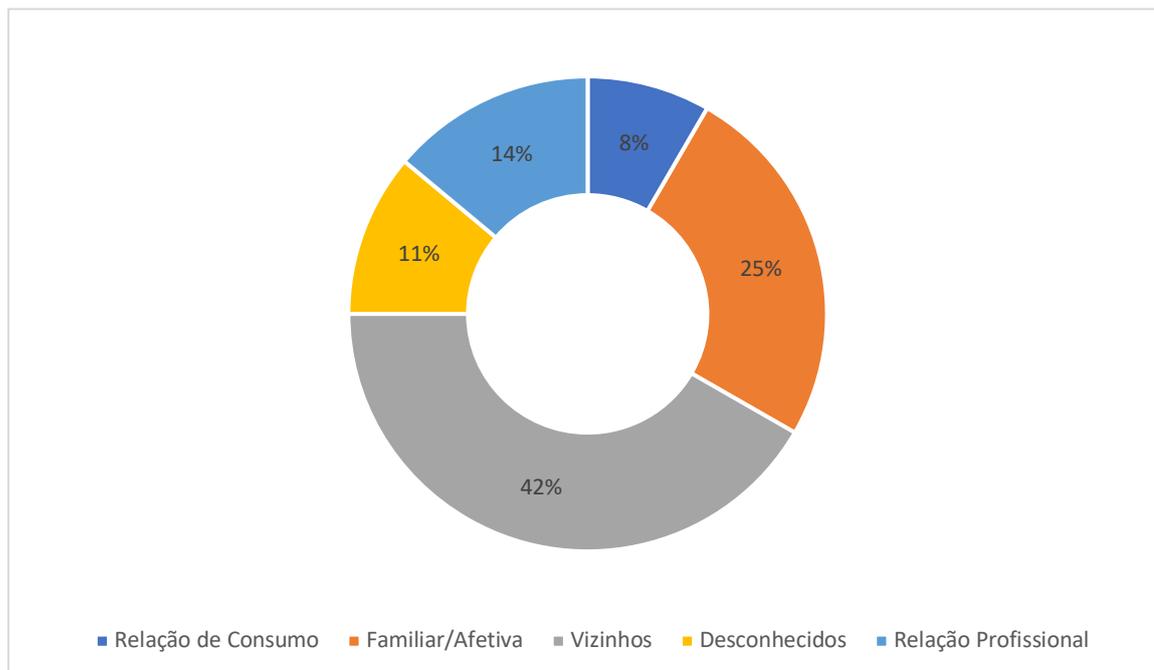
Há ainda que se destacar na lista, uma mulher negra em posição de chefia, posto que no rol de processos há a descrição do cargo “Servidora Pública Estadual Aposentada - Escrevente-Chefe”. Ressalte-se que tal descrição é fidedigna aos boletins de ocorrência anexados aos documentos jurídicos, baseando na informação dada pela própria vítima. Em uma amostra de 52 casos, este é o único em que a vítima possui ensino superior completo e um cargo de chefia, o que pode nos dar mais um indicativo de correspondência à desigualdade social presente no país, já que mulheres negras em cargos de chefia são raridade, conforme Cida Bento (1995, p. 484) já havia demonstrado na sua pesquisa sobre mulher negra no mercado de trabalho, ao indicar que

A discriminação contra negras em cargo de chefia sustenta-se na resistência do branco em aceitar alguém socialmente considerada subordinada ocupando o comando de outros brancos. A hierarquia social baseada na raça e igualmente no gênero estabelece que a uma posição inferior na relação ampla entre brancos/negros homem/mulher deve corresponder uma posição inferior no trabalho onde o lugar de um jamais seja ocupado pelo outro.

Para além de profissão e grau de instrução, também é importante vislumbrar o relacionamento entre a vítima e o agressor, bem como o local da agressão.

Dos 36 inquéritos policiais, verificamos, abaixo um maior número de agressões entre vizinhos, correspondendo à quase metade da amostra (42%). Em seguida, o relacionamento familiar e afetivo é posto como o segundo maior índice:

Gráfico 4 – Relacionamento da Vítima e Agressor nos Inquéritos Policiais



Fonte: Documentos de Pesquisa

Demonstrei anteriormente (MATOS, 2016) que há um grande número de arquivamento de inquéritos policiais por falta de provas e também mediante justificativa dos operadores do Direito ao ofensas proferidas por brigas de vizinhos como proferidas mediante forte emoção. Isso poderia nos indicar o motivo pelo qual há grande quantidade destes casos nos inquéritos policiais. É importante apontar que geralmente, estas brigas são reforçadas em virtude de um longo histórico de problemas que vão se agravando, como pode-se pontuar nos excertos contidos nos Boletins de Ocorrência conforme Inquérito Policial A:

[...] Comparece a vítima noticiando que a autora é sua vizinha e na data em questão, quando a vítima desceu do carro, a autora a chamou de **preta, pobre e favelada** além de jogar lixo no quintal da vítima. Afirma que são vizinhas há muito tempo e que de uns tempos para cá a autora começou com as perseguições, não sabendo a vítima afirmar quais seriam os motivos de tais palavreados por parte da autora.” (grifo nosso)

Abaixo, no boletim de ocorrências do Inquérito Policial B, de desavenças entre vizinhos:

Comparece a vítima ao plantão alegando que na data e local dos fatos, estava em sua residência quando sua filha ao passar pelo corredor que dá acesso a casa, alguma das pessoas moradoras do andar superior jogou água em sua direção e que a adolescente entrou em casa molhada e chorando. Sua mãe e responsável, ao sair para verificar o ocorrido perguntou para a vizinha do andar de cima que passou a injuriar a criança e sua família dizendo: **"Você é suja, favelada, tem que jogar água nessa gorda macaca, ela é uma vagabunda mesmo!"** (grifo nosso)

Há também casos na amostra que ocorreram em condomínios, envolvendo disputas entre síndicos e condôminos, conforme o excerto do boletim de ocorrência contido no Inquérito Policial C. Neste, a síndica, mulher negra, foi vítima de insulto racial proferido por uma moradora branca:

Compareceu a vítima informando à autoridade policial que é síndica do condomínio [...] e em certa ocasião aplicou penalidade na moradora [...]. Esta, interpelou a vítima sobre os documentos da multa que apenas disse para que fosse procurar a administração para reclamar. [...] chamou a vítima de "**Negra safada, você vai ver o que vai acontecer**", e dizendo isso, deixou o condomínio. (grifo nosso)

Diante dos exemplos acima, indico que a todo tempo, os insultos raciais são postos de maneira a reforçar hierarquias e colocar as mulheres negras em posição de subalternidade utilizando ofensas não apenas relacionadas ao racismo, mas a moral sexual também é levantada pelos agressores.

De maneira semelhante, Antônio Sérgio Guimarães (1999) ao analisar insultos raciais relacionados a casos de vizinhos, afirmou que “a moral sexual, a humanidade, a higiene, os defeitos físicos e a inconveniência da vizinhança das vítimas são os alvos do ataque verbal.” Na análise dos casos de discriminação remetidos ao Disque-Racismo no Rio de Janeiro, Fabiano Monteiro (2010, p. 109) indica que “a tipificação mais comum de discriminação são os xingamentos e ultrajes verbais, que acontecem mais frequentemente entre vizinhos e dentro do ambiente doméstico.”

Não se pode olvidar uma análise sobre as relações familiares ou afetivas, que também são o segundo maior motivo para arquivamento dos inquéritos policiais contidos na amostra (25%). Nestes casos, o que verifiquei foi a presença de insultos verbais combinados com agressões físicas, o que de fato se mostra preocupante ao considerarmos os dados envolvendo violência doméstica contra mulheres negras no Brasil (PEREIRA, 2013; WERNECK; IRACI, 2017).

No inquérito policial D, a vítima, em sua residência, foi discriminada e sofreu agressão física por outro membro da família, conforme pode-se ver no excerto abaixo:

“Compareceu a vítima noticiando que em sua residência, o seu sogro, ora autor, por motivos de somenos importância, proferiu-lhe (sic) ofensas verbais consistentes nos seguintes dizeres: “**Sua macaca, sua preta**”, ofendendo-lhe (sic) a dignidade e o decoro, **não obstante a agrediu com um chute no joelho, lesionando-a.**” (grifo nosso)

Cumprir tecer algumas considerações a respeito do inquérito policial acima explicitado. Trata-se de um crime de injúria racial combinado com agressão física sob a égide da Lei Maria da Penha (Lei nº 11.340/2006). É importante ressaltar que esta legislação conceitua violência doméstica e familiar contra a mulher no seu art. 5º ao determinar se tratar de “qualquer ação ou omissão baseada no gênero que lhe cause morte, lesão, sofrimento físico, sexual ou psicológico e dano moral ou patrimonial” no âmbito da unidade doméstica, no âmbito da família ou em qualquer relação íntima de afeto.

A agressão física, porém, não foi reconhecida pelo relatório policial e nem pelo membro do Ministério Público quanto à análise dos fatos. No desenrolar do inquérito policial, ao analisar a manifestação do promotor, o Juiz de Direito ao mesmo tempo em que desconsiderou o conteúdo racial da ofensa, ressaltou a necessidade da realização de uma audiência preliminar com a presença das partes, a fim de esclarecer a situação doméstica, conforme abaixo:

Considerando a peculiaridade de infrações de tal natureza, inclusive em nome da economia processual, este Juízo entende aconselhável, antes do regular prosseguimento, realização de audiência preliminar [...] **para se aquilatar da real situação doméstica e tomar as medidas legais cabíveis, inclusive, se necessário, medidas protetivas de urgência.** (grifo nosso)

No desfecho do caso, a vítima renunciou ao direito de representar criminalmente contra o autor do fato, abrindo mão de qualquer medida protetiva.

Há ainda outros inquéritos que possuem a mesma situação fática, a da discriminação racial conjugada à agressão verbal, na forma do excerto do boletim de ocorrência contido no inquérito policial E:

Comparece a vítima informando que na data de ontem, às 21h30 ao chegar em sua residência, foi abordada pela autora de nome [...], sua prima de segundo grau, que inicialmente lhe xingou com palavras de baixo calão **"filha da puta, vagabunda, preta, macaca, olha sua cor, não dirija a palavra a mim"** e em seguida **lhe agrediu arremessando um copo com bebida alcoólica que atingiu o rosto da vítima. Depois a autora puxou seus cabelos e arranhou seu rosto, causando-lhe ferimentos. Acrescenta que a mãe da autora [...] também lhe agrediu com um chinelo, batendo em suas costas.** Esclarece ainda a vítima que a autora desde 2006 tem ciúmes, pois o esposo dela já se insinuou para a vítima." (grifo nosso)

Neste caso, foi reconhecido no relatório policial, o crime de lesão corporal dolosa, previsto no art. 129 do Código Penal. O crime de injúria racial, conforme art. 140, §3º foi mencionado apenas após análise pelo Ministério Público. Este, por sua vez, em relação à injúria qualificada, se manifestou afirmando que não haveria

justa causa para dar início à ação penal, já que mesmo com a existência de testemunhas, o caso se tratava de um “tumulto” entre primas, veja-se:

Cuida-se de peças de informação procedentes do Foro Regional de Santana, onde tramita IP apurando lesões corporais dolosas que K teria praticado em T. É dos autos que ofendida e imputada são primas e vindo a discutir por causa de companheiro daquela esta teria agredido aquela. Ocorre que durante discussão K teria ofendido T com ofensas relacionadas à cor negra de T. Por isso, do IP em Santana por conta das lesões corporais foram extraídas para averiguação de injúria qualificada por ofensas raciais.

Tenho, entretanto, que não há justa causa para a deflagração da ação penal. É que, não obstante haja duas testemunhas "de visu", essas testemunhas nada relataram de eventual injúria racial, limitando-se a esclarecer que viram o "tumulto" entre as primas. É tudo que há nos autos. Isto posto requiro arquivamento do feito. (grifo nosso)

Em relação ao crime de lesão corporal, o Ministério Público, em virtude de competência, encaminhou o processo para uma das varas do Fórum Central da Barra Funda, cujo desfecho não se teve acesso.

Também destaco o relacionamento familiar e também de vizinhos, conforme inquérito policial F:

Comparece a vítima informando ser vizinha de sua cunhada, S, e que residem em casas vizinhas. Ocorre que S não aceita o casamento do seu irmão com a vítima, pois gostaria que tivesse casado com uma amiga. S profere diversos xingamentos para a vítima, chamando-a de **"negra, vaca, demônio"**, fato que ocorre há cerca de 13 anos. No dia 30/11/2009, passou a provocar a vítima e a ameaçou dizendo: **"eu vou te matar"**. A vítima não suporta mais a situação, pediu que as filhas se afastassem de S, sendo que esta quando soube afirmou: **"qualquer dia vou pegar suas filhas e vou sumir com elas"**.

No caso acima, houve o reconhecimento no relatório de crime incurso na Lei Maria da Penha, ameaça e injúria. O promotor de justiça analisou o caso se manifestou pelo arquivamento, o qual foi acatado pelo Juiz:

Não há nos autos indícios pelos quais se possa evidenciar a responsabilidade penal da agente. Revela-se frágil a prova colhida, não se podendo, destarte, dar prevalência a qualquer uma das versões apresentadas.

Por outro lado, “predomina o entendimento de que a ameaça precisa ser idônea e séria; daí as decisões no sentido de que o delito não se configura quando a ameaça é feita; a) em momento de cólera, revolta ou ira; b) em estado de embriaguez; c) quando a vítima não lhe dá maior crédito”. (JUTACRIM-70/334) [...] no que tange ao delito de injúria, considerando que não houve propositura de queixa-crime, tornou-se inviável o prosseguimento do feito [...] requiro que seja declarada extinta a punibilidade de S [...]

Há duas questões que devem ser pontuadas mediante análise desse caso: a primeira é a desconsideração dos elementos de cunho racial e sexual da ofensa

proferida pela autora, já que os operadores do Direito que atuaram no caso, consideraram a conduta da autora como injúria simples, sem os elementos do §3º do art. 140 do CP. Isso nos remete à segunda questão: a Lei nº 12.033/2009⁴² já estava em vigor e o caso foi registrado em Boletim de Ocorrência em 01 de dezembro daquele ano, ou seja, o Ministério Público estava apto para oferecer a denúncia. Ocorre que, em desconsiderando o conteúdo racial das ofensas, bem como as ameaças proferidas, o caso foi arquivado em decorrência de não apresentação de queixa-crime por parte da vítima.

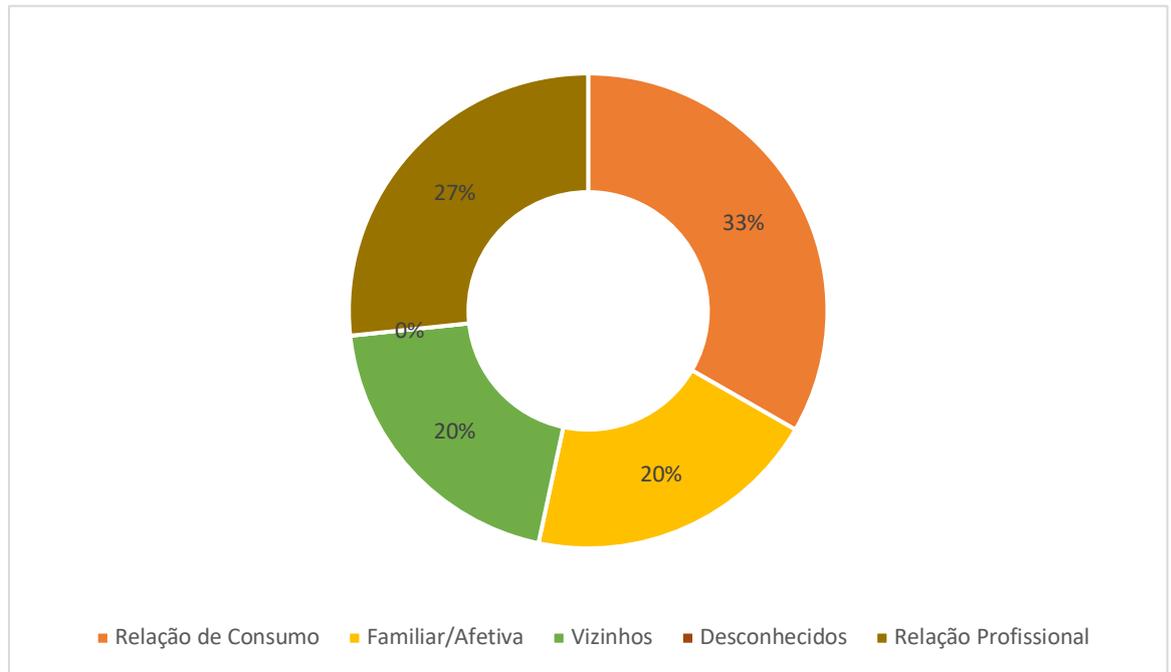
Desta forma, verifiquei que no ambiente familiar, as agressões verbais também são operacionalizadas de maneira a reforçar hierarquias sociais. De fato, o racismo, enquanto estruturante no seio da sociedade, possui raízes presentes em todas as esferas da vida social, dentre elas, as famílias. Nesse sentido:

[...] são privilegiados aqueles com estética mais aproximada aos padrões da branquitude, em detrimento daqueles interpretados com características fenotípicas marcadamente da negritude. Ou seja, as hierarquias raciais dão forma às famílias afro-brasileiras, e ao mesmo tempo tornam visíveis as consequências afetivas de práticas que naturalizam a inferioridade negra. (HORDGE-FREEMAN, 2015, p. 71 apud SHUCMAN; GONÇALVES, 2017, p. 63)

Nos processos, os dados relativos ao relacionamento familiar e afetivo ficaram em terceiro lugar, conforme dados abaixo:

Gráfico 5 – Relacionamento da Vítima e Agressor nos Processos Judiciais

⁴² Esta legislação, que entrou em vigor em 29 de setembro de 2009, alterou a previsão do art. 145 do Código Penal de maneira a tornar pública condicionada a ação penal em razão de injúria consistente na utilização dos elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição da pessoa idosa ou portadora de deficiência.



Fonte – Documentos de Pesquisa

É possível ver que âmbito dos processos judiciais, há um maior índice de casos envolvendo relação de consumo, totalizando 5 casos, seguido de casos de discriminações no ambiente profissional. Abaixo, alguns exemplos contidos na amostra para entender como aparecem as ocorrências de discriminações contra mulheres negras nestes ambientes.

Vejamos o processo A, em que a vítima era funcionária de uma loja de móveis e durante sua jornada de trabalho, atendeu e registrou em seu caixa, produtos adquiridos por S. Ao término do registro dos itens, S solicitou desconto no valor total das compras registradas alegando ser amiga do proprietário da loja e ainda solicitou que a vítima embalasse todas as mercadorias adquiridas. Em resposta ao pedido, a vítima respondeu que não poderia lhe conceder descontos e não embalaria os itens, pois não tinha autorização para fazê-lo e orientou a autora a buscar o gerente da loja, já que não poderia descumprir ordens superiores. Não satisfeita com a resposta, irritou-se e ofendeu a vítima com ofensas “**negrinha burra, vagabunda, mulherzinha de quinta categoria**” entre outras palavras de baixo calão. Uma das testemunhas do caso, que também trabalhava como caixa ao lado da vítima, acrescentou ainda que S falou “**eu estou acostumada a lidar com gente da sua cor**” e “**você é muito feia, parece mais com um animal**”. (grifo nosso)

Neste caso em específico, o Ministério Público realizou a denúncia por entender ter indícios do crime de injúria racial, na forma do art. 140, §3º, porém, no desenrolar, descobriu-se que a vítima já havia realizado queixa-crime em outro processo judicial pelos mesmos fatos, o que impede, que a autora seja novamente processada. Neste último, o Ministério Público rejeitou a queixa-crime por entender que havia vícios na procuração judicial e também em virtude da fragilidade das provas apresentadas pela vítima.

Em que pese esse histórico, no caso acima, as ofensas são claramente de três categorias, baseadas em raça, moral sexual e também relacionadas à classe. Assim, pode-se verificar até o presente momento uma interligação de xingamentos, pautados sempre na referência à raça e cor, com o uso de termos como “negrinha” ou “preta”. Isto posto, os termos utilizados, discordando da visão dos operadores do Direito, em muitos momentos demonstram a intenção de incitar o racismo, por tentar pontuar uma relação de inferioridade e subalternidade, em que se busca desqualificar os negros enquanto pessoas dotadas de direitos.

Esse estabelecimento de hierarquia por meio de condutas discriminatórias acontece no processo B em que a vítima entrou em um pequeno mercado para comprar alimentos e o autor do crime a impediu, fisicamente, de adentrar no local afirmando que **“preto não entra ali porque preto é sujo e fede e dinheiro de preto é sujo, falso e não presta.” (grifo nosso).**

Neste caso, o Ministério Público compreendeu que a ação cometida pelo autor se encaixava na previsão no art. 5º da Lei nº 7.716/89 e, portanto, realizou a denúncia. Acontece que, no desenrolar do processo, em audiência, o advogado indicou que o seu cliente cumpria as condições objetivas e subjetivas para a suspensão condicional do processo com base no art. 89 da Lei nº 9.099/95, por ter idade acima de 70 anos na época dos fatos. Este pedido foi acatado pelo Ministério Público, afirmando que seria possível a suspensão neste caso, o qual foi aceito pelo réu. Assim, o Juiz concedeu a suspensão condicional do processo determinando:

Suspendo o processo e submeto o réu W [...] a um período de prova por 02 (dois) anos, mediante a condição de comparecer pessoalmente em Juízo, ficando proibido de ausentar-se da Comarca onde reside, sem prévia autorização [...] O réu deverá comparecer em Juízo a cada DOIS MESES, entre os dias 25 e 30 para dar conta de suas atividades, devendo comparecer em cartório a partir de hoje.

É de salientar que suspensão condicional do processo é uma medida despenalizadora, que não gera reconhecimento de culpa ou antecedentes criminais. Conforme é possível ver na determinação do magistrado, nesse processo, não houve nenhuma determinação direcionada a qualquer forma de reparação de dano à vítima, apenas a sua presença compulsória em cartório para assinatura de um termo em período bimestral.

Então, vejamos que a legislação foi cumprida objetivamente, porém, de outro lado, a vítima não teve qualquer reparação. Gislene Santos (2015), ao entrevistar vítimas de crimes raciais identificou que “multas, indenizações, trabalhos comunitários, conscientizações, ‘dar uma lição’, tiveram um número bem maior de menções do que o fato de acreditarem que a prisão fosse uma saída para punir seus agressores.”

No processo judicial C, duas vítimas, ambas mulheres negras, sofreram discriminação por parte de um segurança quando participavam de um evento conhecido como “Super Casas Bahia”, que ocorreu no pavilhão de exposições do Anhembi. Na ocasião, quando estavam visitando um *stand* de telefonia móvel, as duas foram abordadas por um segurança acusando-as de furto, exigindo que abrissem as suas bolsas. Uma das vítimas se recusou a abrir a bolsa, e o segurança afirmou “Vocês sabem o que fizeram” e “Vocês estão furtando um celular”. Esse mesmo segurança, após a chegada dos policiais civis, afirmou “Leva essas duas **neguinhas** para lá”. (grifo nosso). Na delegacia de polícia, ambas foram revistadas e nada de fato foi encontrado e os policiais, ao verificarem as câmeras de segurança, constataram que nada havia sido furtado.

Neste processo, o promotor de justiça entendeu que a conduta do segurança se enquadrava na previsão do art. 20 da Lei nº 7.716/89 e argumentou na sua denúncia:

Tem-se do exposto que o indiciado fez, absurda e dolosamente, dois juízos de valor baseados apenas na cor da pele das vítimas, de forma a depreciá-las; primeiro, desconfiando, em razão da raça ou cor da pele, de que fossem elas autoras de furto de aparelho de telefonia celular (o que não é verdade); depois, tratando-as de forma pejorativa e depreciativa, referindo-se a elas pela expressão “neguinhas”, assim mesmo, no diminutivo, em evidente intenção de ofendê-las e discriminá-las, usando o vocábulo como qualidade negativa ou condição inferior (o que também não é verdade).

Essa denúncia foi rejeitada pelo Juiz, por entender que o crime se tratava de injúria racial e não cabia ao Ministério Público fazer a denúncia, mas apenas as

vítimas poderiam realizar a queixa crime. Neste aspecto, cumpre ressaltar que os fatos ocorreram em 22 de dezembro de 2009, ou seja, a injúria racial já havia se transformado em crime de ação penal pública condicionada à representação do ofendido, posto que a Lei nº Lei 12.033/2009 já estava em vigor. Então, o posicionamento do magistrado estava incorreto. Não satisfeito, o Ministério Público recorreu da decisão do magistrado ressaltando que o caso em tela se tratava de crime de racismo, visto que as vítimas foram perseguidas e acusadas injustamente por causa de sua cor e foram tratadas de maneira pejorativa com a intenção clara de ofendê-las verbalmente.

No final do processo, os desembargadores da 16ª Câmara de Direito Criminal do Tribunal de Justiça de São Paulo negaram provimento ao recurso do Ministério Público não entendendo que o réu agiu com preconceito racial e ressaltaram, incorretamente, que o crime se tratava de ação penal privada, pois se tratava, no máximo, de crime de injúria racial, conforme art. 140, §3º do Código Penal.

É interessante que na amostra que envolve relação de consumo contra mulheres negras, em todos os processos há a conduta discriminatória aliada à ofensa verbal. Em tese, as condutas discriminatórias recairiam nas diversas previsões da Lei nº 7.716/89, porém quando ocorre a ofensa verbal, há uma propensão dos operadores do Direito desclassificarem o crime de racismo para injúria racial ou até mesmo injúria simples. Karla Santos determina

Se uma pessoa negra tem seu acesso a um lugar público negado e, além disso, ainda é insultada com palavras racistas, temos dois casos diferentes: crime de racismo (acesso negado por motivo de raça) e crime de injúria racial (insulto com referência à raça). O que acontece, em muitos casos, é que o ato (negar acesso) é reduzido ao dizer (insulto) que o acompanha. (2012, p. 115)

Temos ainda na amostra, 4 casos envolvendo o ambiente profissional, sendo que um deles possui condenação pelo crime de racismo. Um dos casos mais emblemáticos da amostra é o do Processo D⁴³. Neste, duas moças negras se candidataram à vaga de pesquisador em uma empresa que havia sido veiculado no jornal Folha de São Paulo. Todavia, foram impedidas de realizar a entrevista, já que foram informadas pelo recrutador que as vagas já estavam preenchidas.

⁴³ Este processo está detalhado como o exemplo 16 em MATOS (2016) a partir das páginas. 150 a 152.

Descobriram posteriormente que uma amiga em comum (branca), que havia recomendado a vaga para uma delas, havia sido contratada pela empresa no mesmo dia. Neste processo, o autor do crime foi condenado à pena de 2 anos de reclusão por cometer o crime previsto no art. 4º da Lei nº 7.716/89 (“negar ou obstar emprego em empresa privada”). Cumpre ressaltar que neste caso, o Juiz de 1º Grau havia absolvido o autor, porém, o Ministério Público interpôs recurso da decisão e esta veio a ser reformada, e assim, o autor foi condenado pelo crime de racismo. Há que se ressaltar que posteriormente, o representante do autor entrou com pedido de revisão criminal e o autor foi absolvido.

No processo judicial E, a vítima trabalhava como promotora de vendas dentro de um Supermercado e sofreu discriminação racial pelo chefe do setor de mercearia durante o horário de trabalho. Conforme o boletim de ocorrência:

Presente a vítima informando que trabalha como promotora e repositora e na ocasião dos fatos o averiguado expulso-a (sic) da loja (Supermercado Extra), chegou a acionar os seguranças, chamou-a de “neguinha”, além disso, disse que não queria “essa neguinha nem como cliente” [...]

Neste caso, o inquérito policial foi instaurado para apuração do crime de injúria racial, e como ocorreu antes de 2009, a vítima apresentou a queixa-crime, que foi aceita pelo Ministério Público, porém, houve rejeição pelo Juiz, que decretou a extinção da punibilidade do autor dos fatos.

Os casos acima demonstram que no tocante à discriminação contra mulheres negras, ocorreram (e ainda ocorrem) situações corriqueiras no mercado de trabalho. Quando não é o anúncio de emprego, o outro entrave ao acesso da mulher negra no mercado de trabalho aparece como a entrevista com o recrutador. Conforme Cida Bento (1995, p. 486) ensina

à candidata negra excluída são oferecidas justificativas do tipo a vaga já foi preenchida; encontramos uma candidata mais adequada às exigências desse trabalho etc etc. Dessa forma, ela fica impossibilitada de ter explicitado o critério que de fato a excluiu: a cor [...]

Além disso, Sueli Carneiro (2019, p. 314), ao falar sobre a situação da mulher negra na América Latina já havia questionado:

Quando falamos em garantir as mesmas oportunidades para homens e mulheres no mercado de trabalho, estamos garantindo o emprego para que tipo de mulher? Fazemos parte de um contingente de mulheres para as quais os anúncios de emprego destacam a frase: “Exige-se boa aparência”.

Se empregada, a mulher negra precisa corresponder à outras barreiras, no mercado de trabalho, há processos organizacionais que produzem desigualdades, que vão desde a requisitos gerais para o trabalho e estabelecimento de hierarquias, ou seja, a ideia de que as mulheres são apenas aptas ao trabalho doméstico ou de cuidado da família, passando pelas formas de recrutamento, que são afetadas por raça, gênero e classe; bem como as interações informais no ambiente de trabalho, ou seja, uma mulher negra em um ambiente de trabalho majoritariamente branco provavelmente terá problemas de interação com os colegas, que acaba aparecendo na verdade, como um dos principais aspectos de discriminação no mercado de trabalho (AUN; LIMA, 2017).

Deste modo, foi possível vislumbrar com os casos pinçados da amostra, é interessante ressaltar que nos processos, se observa uma maior prevalência de condutas previstas na Lei nº 7.716/89, enquanto que nos inquéritos, é possível se observar uma tendência às ofensas verbais que também poderiam ser enquadradas no art. 20 da legislação antirracista, mas são consideradas como injúria racial ou até mesmo injúria simples. Na próxima parte, discutirei a ideia de que no Brasil, os casos de discriminação racial ou racismo são operacionalizados de uma forma distinta, geralmente acompanhada pelo insulto verbal que acaba aparecendo como um fator preponderante para ser considerado pelos operadores do direito.

4.2 Interseccionalidade no direito brasileiro: um caminho possível?

Anteriormente, um dos principais pontos salientados foi justamente a hipótese de o conteúdo sexual contido nas ofensas contra mulheres negras é relativizado pelo Poder Judiciário? O racismo deixa de ser reconhecido quando há ofensas relacionadas à moral sexual nos documentos?

Relembrando os dados, no caso dos processos, de 15 documentos, em 5 deles há menção de discriminação de raça e gênero e em apenas 1 deles, foi reconhecida a injúria racial, as demais condutas, foram consideradas como injúria simples, conforme abaixo demonstrado:

Tabela 9 – Ofensas e tipificações reconhecidas nos processos

“Vagabunda, puta, galinha, macaca, preta, negra”	Injúria racial (Art. 140, §3º)
“Macaca, vagabunda, puta, negra suja”	Injúria simples (Art. 140)
“Vagabunda, nega maloqueira, você é sustentada pelo marido”	Injúria simples (Art. 140)
“Negra macaca vagabunda.”	Injúria simples (Art. 140)
“Safada, sem vergonha, macaca”	Ameaça (art. 147)

Fonte: Acervo da autora, 2020.

O que se observa é na amostra, mesmo as ofensas que fazem menção relacionadas à discriminação de gênero são consideradas como injúrias simples e por isso começou a questionar se tais termos atenuam o conteúdo racial das ofensas e se isso seria um reflexo de um “essencialismo” na análise por parte dos operadores do Direito. Nos inquéritos policiais, também se observou o mesmo fenômeno, vejamos abaixo:

Tabela 10 – Ofensas e tipificações reconhecidas nos inquéritos policiais

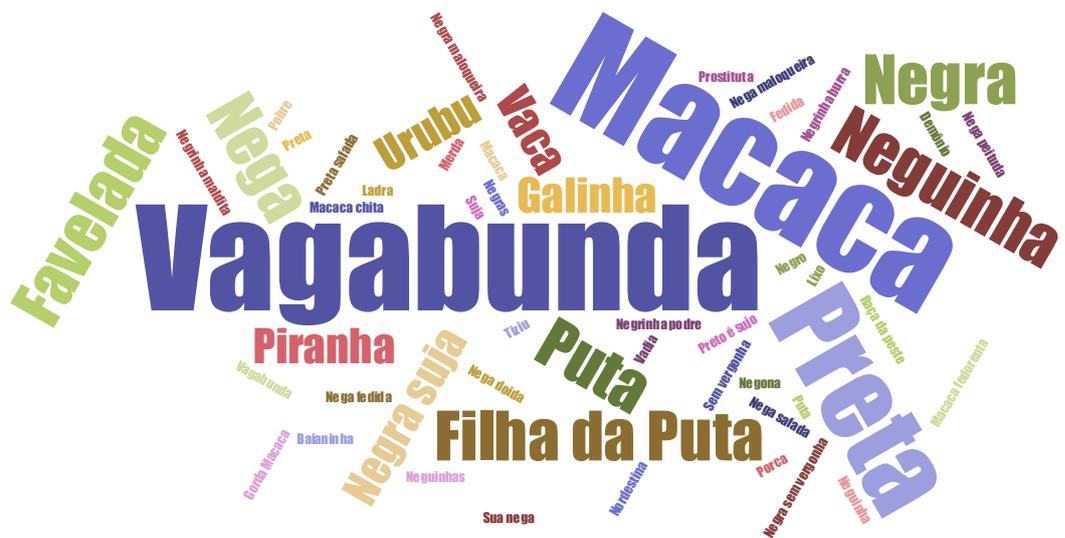
“Você é uma tiziu, vagabunda, negona macaca”	Injúria simples (Art. 140)
“Vagabunda, preta”	Injúria simples (Art. 140)
“Nega fedida, vagabunda, arruma homem pra se coçar, nega doida.”	Injúria simples (Art. 140)
“Negra suja, porca, fedida, vadia, prostituta.”	Injúria simples (Art. 140)
“Macaca, vagabunda, puta”	Injúria simples (Art. 140)
“Nega safada, vagabunda, filha da puta, galinha”	Injúria racial (Art. 140, §3º)
Negra safada	Injúria racial (Art 140, §3º)
Vai sua filha da puta, sua macaca! Bando de filha da puta! Vai toma no cu, eu quero que alguém peça alguma coisa pra essa raça!	Injúria racial (Art. 140, §3º)
O que você está falando aí sua vaquinha, neguinha, piranha, você é um lixo Sua vagabunda, puta	Injúria simples (Art. 140)
Negra sem vergonha	Injúria simples (Art. 140) e Ameaça (Art. 147)

Filha da puta, vagabunda, preta, macaca, olha sua cor, não dirija a palavra a mim.	Injúria racial (Art. 140, §3º) e Lesão Corporal (Art. 129)
--	--

Fonte: Acervo da autora, 2020.

Ademais, um dos principais pontos que tem sido levantado até o momento é a hipótese de que no caso de mulheres negras, o conteúdo racial das ofensas é mais desconsiderado, em virtude do número de desclassificação dos crimes. Vejamos abaixo as ofensas verbais que mais surgem na leitura dos documentos judiciais:

Imagem 11 - Ofensas verbais contidas nos documentos judiciais



Fonte: Elaborado pela autora em <http://jasondavies.com/wordcloud>

Conforme a nuvem de palavras acima, formada por palavras contidas nos documentos judiciais, três ofensas verbais foram mais identificadas dentro de 133 palavras: vagabunda, macaca e preta. O termo vagabunda foi pronunciado 15 vezes, macaca, 18 vezes e preta, 10 vezes.

Então, nos parece que há uma tendência de “invisibilização” e mudança dos tipos de crimes de racismo que tem por vítimas mulheres negras, parece indicar a própria dificuldade dos operadores do direito em visualizarem que estas

mulheres, embora não tenham necessariamente sido ofendidas com menção expressa à raça, o contexto, o formato de expressão das ofensas (muitas de cunho sexual) são uma demonstração e reforço do estereótipo que mulheres negras vem enfrentando ao longo da história, logo, não é apenas um ato de discriminação marcado pela raça ou pelo gênero, mas sim, o conjunto de discriminações que deve ser considerado ao se debater os crimes raciais contra mulheres negras.

Antônio Sérgio Guimarães, embora não tenha detidamente se proposto a analisar as intersecções de raça e gênero, em suas pesquisas fez indicações importantes, isto porque em sua análise sobre o insulto racial em pesquisas na Delegacia de Crimes Raciais em São Paulo - DECRADI, destaca que:

[...] a mulher é muito mais insultada que o homem. No caso de injúrias entre pessoas do mesmo sexo, as mais numerosas (108 em 171), os insultos envolvendo mulheres são quase o dobro daqueles envolvendo homens (38 em 40). Já nos casos de injúrias intersexuais (54 em 171), os homens ofendem 57% mais as mulheres do que são ofendidos por elas. (GUIMARÃES, 1999)

E não apenas, também aponta que os termos utilizados para insultar possuem diferenças de gênero. Isto porque, destaca que termos relativos à moral sexual são mais utilizados contra mulheres, desta forma:

Quando se trata de mulheres negras, o insulto racial é às vezes acompanhado do insulto sexual, que iguala mulheres a animais para atribuir-lhes devassidão moral, usando termos como “vaca”, “galinha” ou “cadela”. Outros animais, como “barata”, são usados para ofender sexualmente e atribuir sujeira [...] (*idem*)

Os dados apresentados anteriormente convergem com o entendimento do autor, ficando evidente que as discriminações, no caso das relações de mercado e no ambiente de trabalho, são muito maiores quando as vítimas são mulheres negras (GUIMARÃES, 2004, p. 108-109).

Há que se considerar que, pela análise realizada anteriormente, um dos desafios dos operadores do direito em reconhecer as múltiplas discriminações consiste justamente em não perceber as especificidades ou o contexto dos casos por um viés interpretativo pautado na interseccionalidade. O que os resultados nos mostram é que não há um olhar sobre gênero, o contexto de violência sofrida, a diferença sócio econômica que gera desigualdade de classe e pobreza estrutural, desenvolvimento cultural, entre tantos outros aspectos. Fabiana Severi (2018, p. 29) nos ensina que é necessário "compreender o legado colonial na construção do lugar social e de trabalho das mulheres subalternas e na manifestação das

múltiplas formas de violência e de discriminação que as atinge e as vulnerabiliza.” Desta maneira, me utilizo novamente dos ensinamentos de Kimberlé Crenshaw (2002, p. 176) ao aduzir que

o ato da discriminação é percebido, enquanto a estrutura que coloca as mulheres na posição de 'receber' tal subordinação permanece obscurecida. Como resultado, a discriminação em questão poderia ser vista simplesmente como sexista (se existir uma estrutura racial como pano de fundo) ou racista (se existir uma estrutura de gênero como pano de fundo). Para apreender a discriminação como um problema interseccional, as dimensões raciais ou de gênero, que são parte da estrutura, teriam de ser colocadas em primeiro plano, como fatores que contribuem para a produção da subordinação.

Um dos motivos para tanto, é a ausência de uma legislação interseccional ou de uma interpretação que vislumbre as vulnerabilidades de mulheres negras. Há ainda que se considerar o fator de que, se o conteúdo de discriminação de gênero é considerado, o racial acaba por ser invisibilizado nas decisões. Porém, conforme hooks (1981) já havia aduzido, não há como falar de mulheres negras sem considerar múltiplas as suas opressões.

É importante salientar que a interpretação legislativa e a atuação judicial, parte da premissa de análise a partir de uma identidade social dominante, demonstrada pelo Poder Judiciário majoritariamente branco do Brasil (CNJ, 2018). Consequentemente, essa visão implicará em compreender a legislação a partir da suposição de que cada categoria de discriminação é estática, então, não há o reconhecimento da complexidade que as pessoas sofrem discriminação. Essa forma de atuação advém, primeiramente, da concepção dogmática do direito que reflete na formação jurídica desses atores, os deixando completamente alheios à realidade social em que vivem (MATOS, 2016, p. 20). E não só, especificamente sobre a atuação jurisdicional "há uma presunção, ainda aceita amplamente, de que o método de interpretação e aplicação da lei é neutro, objetivo e imparcial e, por isso, sempre capaz de produzir uma decisão correta." (SEVERI, 2018, p. 66) Um olhar interseccional pelos operadores do Direito para os casos de racismo é vantajoso no sentido de que poderão compreender de maneira mais ampla a complexidade dos casos; reconhecer que a discriminação pode ser única a depender das características e identidade da vítima; consideração do contexto social e histórico à qual aquela mulher pertence e; por fim, considerar, se possível, as condições sócio econômicas que poderiam ser vislumbradas para uma análise contextual. Uma das ferramentas para tanto é um olhar para o feminismo e o poder

do Direito, conforme esposado por Fabiana Severi (2018, p. 65) explicando o pensamento de Carol Smart (*apud* SEVERI, 2018) no sentido de que é necessário compreender que o Direito acaba por reproduzir um discurso de “verdade” que pode reforçar as relações patriarcais e desqualificar os discursos do feminismo. A autora alerta que pensar que o Direito, por si só, pode oferecer soluções para uma opressão que ele mesmo perpetua é um erro. (*idem*, p. 66).

É preciso que os intérpretes do direito sejam capazes de provocar o sistema jurídico e a forma de acesso à justiça de maneira a ampliar o rol dos destinatários da lei, de forma a considerar as assimetrias ocasionadas pelas desigualdades sociais, sobretudo em função de gênero, raça, sexualidade, territorialidade, entre outros.

A Constituição preconiza uma igualdade formal e concomitantemente, a previsão de que racismo é um crime inafiançável e imprescritível, alçando o compromisso do país com os direitos fundamentais e sociais de forma isonômica. No entanto, entendo ser necessário o reconhecimento de que há mecanismos invisíveis de discriminação dentro do sistema, logo, impõe-se que o Poder Judiciário reconheça a existência de um racismo institucional que afeta não apenas pessoas racializadas, mas também evidencia as desigualdades de gênero.

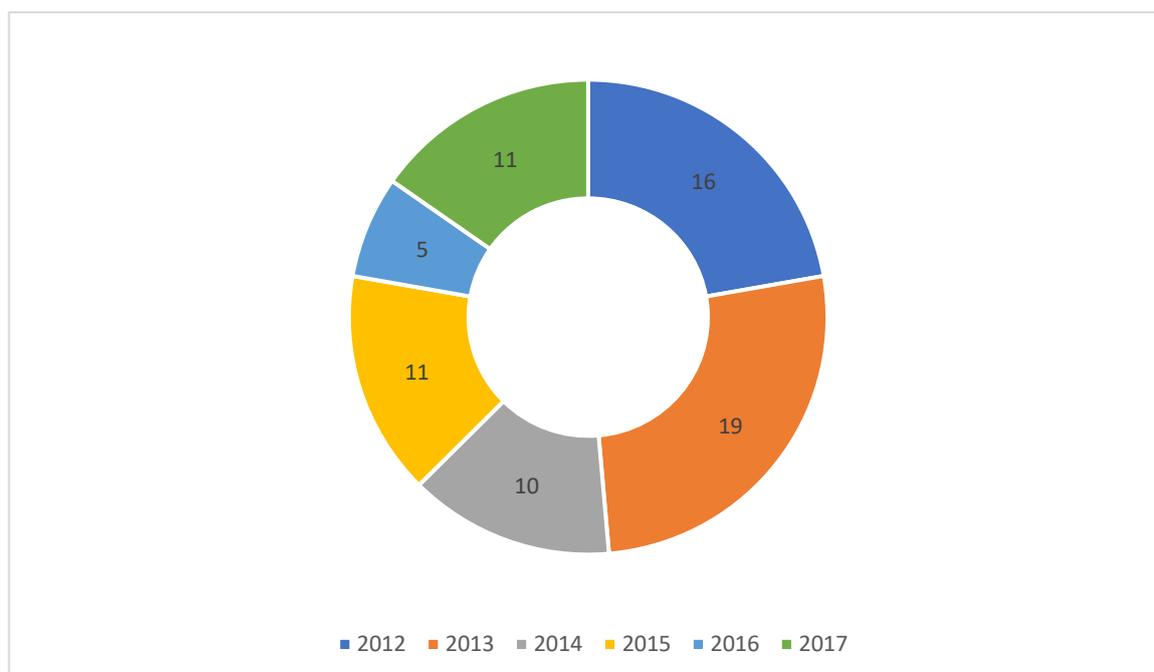
Como não há a uma legislação interseccional, pode-se pensar que o que resta é apenas a interpretação pelos Operadores do Direito, o qual não é feito ou sequer mencionado no conteúdo decisório presente nos processos. Esta situação demonstra que muito mais do que compreender o processamento do sistema penal brasileiro, é necessário reconhecer a especificidade da mulher negra, justamente como forma de compreender o impacto do racismo e ainda, na forma como esposado por Fabiana Severi, cujo pensamento me filio, é necessário pensar que a articulação e efetivação da lei deve abranger propostas que compreendam todos seus processos (2018, p. 184)

CAPÍTULO V. A DISCRIMINAÇÃO CONTRA MULHERES NEGRAS NO CANADÁ

Conforme demonstrei anteriormente, a obtenção dos documentos canadenses foi realizada de maneira totalmente eletrônica por meio do estabelecimento de uma metodologia de pesquisa documental. Desta forma, como resultado, foi composta uma base de dados com 71 documentos canadenses que se encaixaram nos parâmetros de pesquisa, os quais são: casos de discriminação contra mulheres negras na Província de Ontário entre 2012 e 2017 julgados pelo Tribunal de Direitos Humanos de Ontário (HRTO).

No tocante à análise das decisões emanadas pelo HRTO, também será utilizando-se dos métodos de Laurence Bardin (2011) para compreender como aparecem as discriminações contra mulheres negras no Canadá. Isto posto, os 71 documentos jurídicos entre 2012 e 2017 estão distribuídos da seguinte forma:

Gráfico 6 – Decisões canadenses no HRTO



Fonte: Material de pesquisa da autora

Antes de passar à análise das decisões propriamente ditas, cumpre ressaltar a própria dinâmica do Tribunal de Direitos Humanos da Província de Ontário, em que pese a sistemática de Direitos Humanos ter sido apresentada em

capítulo próprio, a formatação do acesso à justiça nos casos de discriminação no Canadá e detidamente na província de Ontário ocorre de maneira única.

5.1 Onde tudo começa: O acesso ao Tribunal de Direitos Humanos de Ontário

“Se você acredita que sofreu discriminação ou assédio, você pode registrar uma petição no HRTO”⁴⁴. (ONTARIO, Human Rights Tribunal of, 2020, tradução nossa) É dessa forma que o interessado é recebido quando procura informações na página eletrônica acerca do Tribunal de Direitos Humanos de Ontário. Isto porque, o HRTO resolve demandas de discriminação e assédio que são abrangidos pelo Código de Direitos Humanos da Província (OHRC).

Em momentos anteriores, foi demonstrado que o Código de Direitos Humanos protege as pessoas de discriminação de maneira específica, logo, você tem o direito de ser livre de discriminação em cinco áreas sociais (“social areas”): moradia ou acomodação; contratos; emprego, bens, serviços e instalações e; também associação em sindicatos, associações comerciais e profissionais.

E não apenas, a discriminação para ser considerada, além de ocorrer naquelas áreas, deve ainda ter como base 17 atributos pessoais distintos – que são os campos protegidos – cidadania, raça, local de origem, origem étnica, cor, ancestralidade, deficiência, idade, credo, sexo ou gravidez, status familiar, estado civil, orientação sexual e identidade de gênero, expressão de gênero, recebimento de assistência pública (em moradia) e, por fim, registro de infrações (no caso de emprego).

Se os direitos da pessoa forem violados dentro de uma das áreas sociais previstos no código com base em um ou mais dos atributos indicados acima, estará protegida pelo Código e conseqüentemente, poderá endereçar uma petição para o HRTO. É interessante observar que de início, o próprio Tribunal estabelece de plano que cumpre à requerente demonstrar que sofreu um tratamento diferenciado compatível com discriminação, sobretudo quando se faz alegações de discriminação racial ou racismo.

⁴⁴ Tradução livre do original: “If you believe you have experienced discrimination or harassment, you can file an application with the HRTO”.

A atuação do HRTO é norteadada por políticas e orientações a respeito de racismo e discriminação racial que foram elaboradas pela Comissão de Direitos Humanos de Ontário. Assim, por meio de um manual, a Comissão determinou os principais conceitos para abordagem dos casos de racismo e discriminação racial: raça, discriminação, estereótipos, preconceitos, dentre tantos outros. Um dos objetivos desse documento é justamente orientar não apenas as requerentes, mas também a própria atuação do HRTO no julgamento dos casos.

Então, para a Comissão de Direitos Humanos, o melhor entendimento sobre raça é a de que deve ser considerada como uma construção social, ou seja “[...] as noções de raça são concentradas principalmente em processos sociais que buscam construir diferenças entre grupos de maneira a marginalizar alguns destes na sociedade.”⁴⁵ (ONTARIO, Human Rights Commission of, 2005, p. 11, tradução nossa) Logo, o processo de construção social em torno da raça é denominado como racialização, conforme já nos ensinava Paul Gilroy (2001).

Esse processo de construção social em torno da raça possui a capacidade de abranger diversas outras características tuteladas pelo Código, isso porque, dificilmente um indivíduo será discriminado apenas em função da raça, mas também por outras características adjacentes e abrangidas pela racialização. E essa ideia nos leva justamente à discussão da interseccionalidade dentro do HRTO, já que, conforme a Comissão de Direitos Humanos determina (ONTARIO, Human Rights Commission of, 2005, p. 16, tradução nossa):

Atos de discriminação geralmente acompanham as pessoas em relação a identificações que se sobrepõem ou se intersectam tanto quanto em qualquer identificação única. Os indivíduos, com base nas suas combinações únicas de identidade, podem ser expostos à formas únicas de discriminação e podem ainda, experimentar de maneira única a dor pessoal e os danos sociais causados pelos atos de discriminação.⁴⁶

⁴⁵ Do original: “[...] notions of race are primarily centred on social processes that seek to construct differences among groups with the effect of marginalizing some in society.”

⁴⁶ Do original: “Acts of discrimination often accompany people in relationship to overlapping and intersecting identifications as much as to any single identification. Individuals, based on their unique combination of identities, may be exposed to unique forms of discrimination and may uniquely experience the personal pain and social harm that accompanies acts of discrimination.”

A Comissão de Direitos Humanos reconheceu a aplicabilidade da interseccionalidade a partir de 2001, por meio do documento “An Intersectional Approach to Discrimination: Addressing Multiple Grounds in Human Rights Claims” (ONTARIO, Human Rights Commission of, 2001) disponível em: <<http://www.ohrc.on.ca/en/intersectional-approach-discrimination-addressing-multiple-grounds-human-rights-claims>>

Desta forma, o OHRC permite uma abordagem interseccional justamente em virtude da diversidade de campos protegidos pelo Código que deverão ser considerados pelo Tribunal.

No tocante às formas de discriminação abrangidas pelo Código de Direitos Humanos de Ontário, podemos citar: a) estereótipos e preconceitos; b) perfil racial; c) discriminação racial sutil; d) assédio racial⁴⁷; e) ambiente envenenado (este caso ocorre quando a pessoa é submetida à termos e condições de trabalho, moradia, serviços, etc. que ocasionam um ambiente envenenado, como por exemplo, uma mulher negra que é obrigada a trabalhar em um ambiente em que ouve piadas racistas ou comentários negativos sobre o seu trabalho); f) discriminação relacionada ao idioma; g) discriminação direcionada à pessoa que se relaciona ou está associada à uma pessoa racializada (este tipo de discriminação acontece com frequência em relacionamentos inter-raciais).

As condutas listadas são aquelas que serão verificadas pelo Tribunal quando provocado para resolver os pedidos realizados pelo indivíduo seja em virtude dele próprio ou em defesa de outro. Aponto que o HRTTO oferece a possibilidade de mediação entre as partes, que consiste em uma negociação na qual as partes são orientadas por um mediador do Tribunal para tentar resolver a disputa da melhor forma para ambos. Se nenhum acordo for alcançado pela mediação, ocorrerá a audiência pública. Desse modo, é uma forma voluntária para solução de litígios e fortemente encorajada pelo Tribunal em função da sua rapidez⁴⁸.

A escolha pela mediação está listada no formulário padrão que a requerente deverá preencher e submeter ao HRTTO. Este formulário detalhado e padronizado traz todos os passos para que o interessado preencha de maneira correta e indique quais foram as discriminações sofridas. Explicito que o interessado só poderá fazer a petição se os fatos tiverem ocorridos no limite temporal de um ano. O Tribunal só aceita acima desse período se o litigante

⁴⁷ O assédio racial ("harassment") é definido pelo OHRC na Parte II como "comentário ou conduta vexatória que é conhecida ou que deve ser razoavelmente conhecida como indesejável".

Tradução do original: "harassment means engaging in a course of vexatious comment or conduct that is known or ought reasonably to be known to be unwelcome;"

⁴⁸ Para os propósitos deste trabalho, não foi possível obter dados acerca dos resultados das mediações, pois os acordos são sigilosos e com cláusula de confidencialidade, portanto, as partes não podem discutir os termos da mediação com terceiros.

comprovar que a discriminação ocorreu de forma continuada no tempo e o último ato tiver ocorrido dentro de um ano.

Neste formulário, o interessado deverá inicialmente inserir sua qualificação, se possui ou não representante ou se faz parte de uma organização. Em seguida, deverá proceder ao preenchimento das alegações de discriminação e também, em qual área social a discriminação ocorreu. Um primeiro ponto de destaque é o de que o formato adotado pelo formulário do HRTO é de múltipla escolha, ou seja, o indivíduo pode assinalar quaisquer um dos 17 campos protegidos e quais das cinco áreas sociais a discriminação se enquadra, conforme imagens listadas abaixo:

Imagem 12 – Trecho do tópico 5 do Formulário do HRTO

Grounds of Discrimination

5. Grounds Claimed

The Ontario Human Rights Code lists the following grounds of discrimination or harassment. Put an "X" in the box beside each ground that you believe applies to your Application. You can check more than one box.

- Race
- Colour
- Ancestry
- Place of Origin
- Citizenship
- Ethnic Origin
- Disability
- Creed
- Sex, Including Sexual Harassment and Pregnancy
- Sexual Solicitation or Advances
- Sexual Orientation
- Gender Identity
- Gender Expression
- Family Status
- Marital Status

18/04/2019 Form 1 - Page 6 of 14

Fonte: Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, 2020.

Imagem 13 – Continuação do Trecho do tópico 5 do Formulário do HRTO



Human Rights Tribunal of Ontario

- Age
- Receipt of Public Assistance (Note: This ground applies only to claims about Housing)
- Record of Offences (Note: This ground applies only to claims about Employment)
- Association with a Person Identified by a Ground Listed Above
- Reprisal or Threat of Reprisal

Areas of Discrimination under the Code

6. Area of Alleged Discrimination

The Ontario *Human Rights Code* prohibits discrimination in five areas. Put an "X" in the box beside the area where you believe you have experienced discrimination (choose one). Read the [Applicant's Guide](#) for more information on each area.

- Employment (Complete Form 1-A)
- Housing (Complete Form 1-B)
- Goods, Services and Facilities (Complete Form 1-C)
- Contracts (Complete Form 1-D)
- Membership in a Vocational Association (Complete Form 1-E)

Does your Application involve discrimination in other areas? Yes No

If "Yes", put an "X" in the box beside any other area where you believe you experienced discrimination:

- Employment
- Housing
- Goods, Services or Facilities
- Contracts
- Vocational Association

Fonte: Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, 2020.

Além deste formulário, o interessado, a depender de qual área tiver sofrido discriminação, terá que preencher um formulário complementar. Logo, se foi discriminado no campo de emprego, também deverá apresentar ao HRTTO, o Formulário 1-A preenchido. Estes formulários relativos a cada uma das áreas sociais possuem campos específicos sobre discriminação, vejamos o relativo ao emprego:

Imagem 14 – Trecho do Formulário 1-A (Emprego) do HRTTO

Questions About What Happened

Alleged Discrimination Before Hiring

A8 Put an "X" in the box beside each point that describes how you believe you were discriminated against.

I experienced discrimination:

- As a result of In a job ad
- In an application form
- In a job interview
- In drug and alcohol testing before hiring
- In other kinds of pre-employment testing
- In a hiring decision
- Other- please explain:

Alleged Discrimination During Employment

A9. Put an "X" in the box beside each point that describes how you believe you were discriminated against.

I experienced discrimination:

- In my rate of pay, overtime, hours of work, or holiday
- In being denied a promotion
- In scheduling
- In discipline (such as suspensions or warning)
- In being fired
- In comments, displays, jokes, harassment, or a poisoned work environment
- In sexual harassment or solicitation or advances
- In being denied a workplace opportunity (such as a training opportunity) Please describe:

Fonte: Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, 2020.

Assim, veja que há uma seção prevista no formulário que descreve os principais motivos para discriminação que pode ter ocorrido antes ou durante o contrato de trabalho. Seções semelhantes são encontradas nos demais formulários.

Retornando ao formulário principal, após a requerente indicar em qual área social sofreu discriminação relacionada à um campo protegido pelo OHRC, a seção seguinte é voltada para o preenchimento dos fatos que irão dar sustentação ao pedido. Este item é dividido em quatro pontos:

1) Determinação do local e data onde ocorreram os fatos, o que auxilia o Tribunal a saber se os fatos ocorreram dentro do período de 1 ano, conforme é exigido pelo regulamento;

2) A descrição do que aconteceu de maneira mais precisa e detalhada possível;

3) O efeito da discriminação na requerente, ou seja, aqui, poderá descrever os impactos financeiros, sociais, emocionais ou psicológicos, assim como citar qualquer outra consequência negativa sofrida; e

4) A indicação da reparação que a requerente deseja, podendo especificar compensação monetária ou qualquer outro tipo de reparação a ser dado pelo HRTO ao final do processo (como por exemplo, recomendar treinamento em direitos humanos para a parte acusada), inclusive indicar uma reparação como forma de “compliance”, ou seja, solicitar que seja realizada alguma política pública voltada para reparar o dano causado pela discriminação (“public interest remedy”).

Assim, é possível observar que como o “applicant”, ou seja, o requerente identifica as discriminações que acha que sofreu e também as áreas, o julgador utiliza estes dados para avaliar sua decisão. E não apenas isso, essa forma de preenchimento abre azo para uma análise de discriminações múltiplas que podem ter sido sofridas pela requerente. Bem como, a possibilidade desta narrar como se sentiu ao ser discriminada, já que pode indicar no formulário, os impactos financeiros e emocionais que sofreu, o que poderá ser considerado pelo julgador tanto ao aceitar ou rejeitar os casos e também ao arbitrar o montante das condenações pecuniárias ou qualquer outra forma de compensação destinada a apaziguar a discriminação sofrida. Então, vejamos abaixo as seções de fatos contidas no formulário:

No formulário, a requerente deverá indicar ainda se há alguma ação civil em andamento sobre os mesmos fatos, justamente porque o OHRC não permite que a requerente faça uma solicitação perante o Tribunal de Direitos Humanos se houver uma ação judicial com base nos mesmos fatos e solicitando uma reparação para violação de Direitos Humanos. Se houver uma ação judicial, mas não envolver um pedido de reparação de direitos humanos, o HRTO irá adiar o julgamento da petição da requerente até que a ação judicial seja decidida.

No restante do formulário, a requerente poderá apresentar documentos que puderem comprovar os fatos e deverá justificar porque são importantes; ainda poderá indicar testemunhas e também documentos que acredita que o acusado possa ter que sejam capazes de sustentar suas alegações, como por exemplo, o empregador que detém a registro de frequência dos seus empregados.

Se a requerente estiver fazendo o preenchimento de forma eletrônica, ao final dessa seção, automaticamente aparecerá o formulário correspondente à área social na qual entende ter sido discriminada, e portanto, deverá fazer o preenchimento das informações conforme indicado para, no fim, assinar e datar a petição e encaminhar clicando em “Submit” para o HRTO.

Então, conforme foi possível observar, este é o procedimento padrão para dar início à um caso perante o Tribunal de Direitos Humanos de Ontário. Saliento que, a requerente poderá realizá-lo de maneira presencial ou por meio de correspondência se assim desejar, porém, mediante o preenchimento do mesmo formulário impresso.

Após o envio do formulário, o HRTO irá gerar um número de protocolo para o caso. A partir daí, seguirá para revisão de maneira a verificar se o pedido contém todos os dados mínimos exigidos de maneira legível. Isto posto, esta revisão servirá para que o Tribunal possa verificar se possui jurisdição para examinar os fatos do caso, ou seja, a discriminação precisa ser abrangida pela previsão do OHRC e ter ocorrido dentro do prazo máximo de um ano. Se o Tribunal, nessa análise preliminar verificar que o pedido traz questões que aparentemente não estão abrangidas pelo Código, irá encaminhar para a requerente uma “Notice of Intent to Dismiss” (Aviso de Intenção de Dispensa), solicitando que esta esclareça pontos controvertidos que tenham sido expostos nessa análise inicial. Se após os esclarecimentos da requerente, restar de maneira clara e óbvia que o HRTO não tem jurisdição ou poder para decidir o caso, a petição será dispensada.

Ainda nesta análise preliminar, o Tribunal poderá decidir por adiar o julgamento do caso, como por exemplo, se houver uma ação judicial em andamento sobre os mesmos fatos. Por fim, há ainda a possibilidade de o Tribunal solicitar a realização de uma audiência sumária para verificar se o caso tem chances razoáveis de prosseguir. Desta forma, cumpre destacar que quando o HRTO decide fazer esta audiência, irá encaminhar para as partes envolvidas um “Case Assessment Direction” (CAD) explicando os motivos pelos quais solicitou a audiência⁴⁹, na forma das regras 19A.1 e 19A.2 das Regras de Procedimento do

⁴⁹ Conforme o Guia do Requerente (“Applicant’s Guide”), as audiências sumárias costumam ter a duração de meio dia e ocorrem por meio do telefônico.

Tribunal (ONTARIO, Human Rights Tribunal of, 2020)⁵⁰. Depois de ouvidas as partes, o Tribunal decidirá se o processo continuará de maneira total ou parcial ou se rejeitará o requerimento da requerente por entender que o pedido não tem chances mínimas de sucesso.

A etapa seguinte consiste em notificar a parte acusada (“Respondent”) por meio de correspondência de que esta cometeu um ato de discriminação previsto no Código de Direitos Humanos. Portanto, o HRTTO, nesta carta, apresenta as alegações da requerente e dá a oportunidade do acusado de preencher um formulário no qual poderá se manifestar sobre sua versão dos fatos.

Isto posto, o formulário é dividido em qualificação do acusado, no qual poderá inclusive indicar um representante legal, apresentar argumentos que justifiquem o indeferimento antecipado do pedido da requerente (o que assemelharia às preliminares de contestação do Direito Brasileiro) e ainda, solicitar que o julgamento do caso seja adiado em função de outra ação judicial existente.

No que diz respeito aos argumentos de indeferimento antecipado do pedido da requerente, o acusado poderá marcar uma das quatro opções listadas no formulário: 1) Se há uma ação civil em andamento com pedido fundamentado em reparação de direitos humanos; 2) Se uma reclamação já foi realizada perante a Comissão de Direitos Humanos de Ontário sobre os mesmos fatos; 3) Se já existe uma outra solicitação perante o HRTTO sobre os mesmos fatos; 4) Os temas abordados no pedido são de jurisdição federal;

Imagem 15 – Trecho de Formulário do “Respondent”

⁵⁰ A regra 19A contida nas Regras de Procedimentos do Tribunal de Direitos Humanos de Ontário estabelece regras para as audiências sumárias, conforme abaixo:

“19.1A. O Tribunal poderá realizar uma audiência sumária, por iniciativa própria ou por solicitação de uma das partes para discutir se uma Petição poderá ser dispensada totalmente ou em parte com base de que não há chances razoáveis de que o pedido ou parte do pedido irá ter sucesso.

19.2A. As regras 16 e 17 não se aplicam às audiências sumárias. O Tribunal poderá dar direções sobre os passos que as partes deverão realizar previamente à audiência sumária, incluindo revelação de informações e depoimento de testemunhas”

Tradução livre: “ 19.1A. The Tribunal may hold a summary hearing, on its own initiative or at the request of a party, on the question of whether an Application should be dismissed in whole or in part on the basis that there is no reasonable prospect that the Application or part of the Application will succeed.

19.2A. Rules 16 and 17 do not apply to summary hearings. The Tribunal may give directions about steps the parties must take prior to the summary hearing, including disclosure or witness statements.”

Request for Early Dismissal of the Application**6. Request for Dismissal - without Full Response**

Complete this section only if you are requesting that the Tribunal dismiss the Application because one of the four situations below applies. Put an "X" in the box that applies. Please see the [Respondent's Guide](#).

I request that the Tribunal dismiss this Application because:

- A claim based on the same facts has been filed in civil court, requesting a remedy based on the alleged human rights violation. (Attach a copy of the statement of claim and the court decision, if any. Include all your submissions in support of your request to dismiss the Application on this basis. The Tribunal may decide your request based only on your submissions.)
- A complaint was filed with the Ontario Human Rights Commission based on the same, or substantially the same, facts as this Application. (Attach a copy of the complaint and the decision, if any. Include all your submissions in support of your request to dismiss the Application on this basis. The Tribunal may decide your request based only on your submissions.)
- The applicant signed a full and final release with respect to the same matter. (Attach a copy of the release. Include all your submissions in support of your request to dismiss the Application on this basis. The Tribunal may decide your request based only on your submissions.)
- The issues in the Application are within exclusive federal jurisdiction. (Include all your submissions in support of your request to dismiss the Application on this basis. The Tribunal may decide your request based only on your submissions.)

Note: If you put an "X" in any of the boxes above, go to Question 20. Except in these four situations, or as otherwise directed by the Tribunal, requests to dismiss an Application will not be considered without a complete response.

Fonte: Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, 2020.

O acusado também deverá descrever e se defender de maneira detalhada das alegações propostas pela requerente, conforme abaixo:

Imagem 16 – Trecho para Resposta do “Respondent”

Responding to the Allegations in the Application

9. Responding to the Allegations

Please summarize the facts and defences that support your Response to this Application. See the [Respondent's Guide](#).

Please include as part of your response:

- any submissions you make that the Application is outside the Tribunal's jurisdiction;
- what allegations in the Application you agree with;
- what allegations in the Application you disagree with;
- any additional facts that you intend to rely on; and
- any defences that you intend to rely on.

10. Exemptions

Complete this section only if you are relying on one of the exemptions found in the Code. See the [Respondent's Guide](#).

a) What exemption in the Code do you believe applies to this Application?

18/04/2019 Form 2 - Page 9 of 15

Fonte: Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, 2020.

Da mesma forma como ocorre com a requerente, o acusado também poderá juntar documentos, indicar testemunhas, ou indicar qualquer outra informação que seja necessária para a solução do caso. Ao final do formulário, deverá assinar e submeter ao Tribunal.

Após o recebimento da resposta, o HRTO encaminhará para a requerente e quaisquer outras pessoas afetadas, cópia da resposta e se o acusado tiver levantado novos argumentos, o Tribunal abrirá prazo para a requerente se manifestar acerca das novas alegações. Se ambas as partes tiverem optado pela mediação, o Tribunal irá proceder desta forma, marcando dia e hora para acontecer o procedimento, caso contrário, o Tribunal irá agendar uma audiência.

Conforme foi possível observar, o procedimento no Tribunal de Direitos Humanos de Ontário é bem formal e cheio de exigências de maneira a padronizar os relatos das requerentes e dos acusados, já que o formulário serve como um guia e determina as informações mínimas que deverão ser contidas.

Enquanto é possível ver que no tocante às partes do caso a ser julgado pelo Tribunal de Direitos Humanos de Ontário há um excesso de formalismo em virtude da necessidade de padronização de formulários e informações concedidas, no tocante às decisões, foi possível observar, de maneira preliminar, que embora

divididas em duas partes, o julgador é quem decidirá o formato do procedimento. Essa atuação livre do julgador diz respeito à própria forma de como o Tribunal é formado. O Código de Direitos Humanos determina que o desempenho dos julgadores deverá ser conforme a seção 43 que estabelece regras mínimas de atuação, com destaque para que as partes tenham a oportunidade de se manifestar oralmente e que a decisão não poderá ser emanada sem razões por escrito.

Outrossim, ressalto que se de um lado afirmo que o HRTO preza pela transparência, justamente em virtude de receber um alto número de reclamações que são analisadas uma a uma, estas são feitas de maneira rápida e dentro dos parâmetros de direitos humanos como resultado dos julgadores serem pessoas que atuam na área e possuem um currículo extenso em defesa dos direitos humanos. Por outro lado, há críticas do excesso de formulários que o Tribunal adota para seu procedimento, bem como o fato de que são mais complicados do que realmente necessários, conforme relatório realizado pelo Procurador-Geral de Ontário em 2012 (PINTO, 2012), além de afirmar que o valor arbitrado nas sentenças é muito baixo para efetivamente garantir um impacto significativo na punição da discriminação.

Tanto que, neste relatório sobre a situação dos direitos humanos na província, o Procurador Geral indica para o HRTO (PINTO, 2012, n.p.):

Várias das minhas recomendações com relação ao Tribunal são direcionadas à simplificação de seus processos. A simplificação de formulários, eliminação de divulgação antecipada, agendamento prévio de mediações e maior uso de adjudicação ativa devem melhorar a resolução anterior de casos antes da audiência. O maior uso de julgamentos ativos pelo Tribunal deve permitir que ele lide com os pedidos de maneira mais ágil e eficiente. Outras recomendações do Tribunal visam proporcionar às partes maior clareza sobre os processos [...]⁵¹

Aponto ainda que o julgador ou adjudicador, conforme os direcionamentos do HRTO, têm o poder de questionar testemunhas, partes ou seus representantes, avaliar as evidências apresentadas e realizar análises, entre outras condutas necessárias para o julgamento do caso. Sobre a questão da atuação em si do

⁵¹ Tradução livre do original: “A number of my recommendations with respect to the Tribunal are directed at simplifying its processes. The simplification of forms, elimination of early disclosure, earlier scheduling of mediations and greater use of active adjudication should all improve the earlier resolution of cases before hearing. The Tribunal’s greater use of active adjudications should allow it to deal with applications in a more streamlined and efficient manner. Other Tribunal recommendations go towards providing parties with greater clarity about the Tribunal’s [...]”

juiz julgador, este deverá ser neutro⁵², não podendo assumir a responsabilidade na identificação e condução das evidências, justamente a fim de garantir o devido processo legal das partes no caso.

Diante do panorama apresentado, busquei delimitar o funcionamento do HRTO justamente como forma de compreender, inicialmente, como é a sistemática do Tribunal no tocante ao recebimento desses casos. Assim sendo, há alguns aspectos que serão considerados para análise dos resultados na próxima alínea: o primeiro deles é a divisão dos casos em decisões finais (“final decisions”) e decisões parciais (“interim decisions”); o segundo é analisar as categorias propriamente ditas, a autoidentificação, os campos protegidos e áreas relacionados aos fatos, ou seja, em quais áreas há maior índice de discriminação; e por fim, os argumentos de procedência ou não.

Entendo então, que para fazer uma análise comparativa das discriminações sofridas por mulheres negras brasileiras e as discriminações sofridas por mulheres negras no Canadá, é essencial trilhar o caminho demonstrado acima, que será iniciado na seção que se segue.

5.2 As categorias de análise das discriminações contra mulheres negras no Canadá

Para adentrar nas categorias de análise das discriminações, após realização da triagem e da elaboração das tabelas iniciais, optei por separar o conteúdo das decisões finais (“final decisions”) e das decisões parciais (“interim decisions”).

A escolha deriva da importância de verificar as decisões parciais perpassa o entendimento de que muitas delas são capazes de resolver questões importantes do caso, portanto, pela análise proposta, não poderiam ser descartadas. Além disso, relembro que de acordo com o HRTO, as decisões parciais podem decidir

⁵² O adjudicador é escolhido por meio de um processo seletivo de recrutamento para as posições de “Member”, “Vice Chair” ou “Associate Chair”, sendo esta última, a posição de maior relevância por assumir uma posição de liderança e maior experiência. Por meio dessa seleção, o escolhido assume uma posição de agente público da Província. Para cada posição oferecida, são estabelecidos os critérios mínimos necessários para o interessado ocupar aquela posição, com especial destaque para atuação imparcial, vasto conhecimento na área, e atuar de maneira a proporcionar o devido acesso à justiça (ONTARIO, Human Rights Tribunal of, 2020).

parte do pedido ou então determinar como a audiência irá prosseguir, até mesmo retirada e inserção de partes no caso, desconsideração de parte do pedido.

Dito isso, tentando compreender como aparecem as discriminações contra mulheres negras no Canadá, não optei por excluir estas decisões justamente porque elas são, muitas vezes, o resultado do primeiro contato destas mulheres com o Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, já que nas decisões parciais, os julgadores reúnem todas as diligências preliminares realizadas ou a serem realizadas antes da tomada da decisão final.

5.2.1 Mulheres Negras no Canadá: A auto identificação

Antes de passar detidamente à análise das discriminações raciais contra mulheres negras no Canadá nas decisões parciais e finais emanadas pelo Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, entendo, que, assim como feito no capítulo anterior, é importante fazer uma abordagem sobre as mulheres negras que acessam o sistema de justiça de direitos humanos canadense. Como demonstrei, o Tribunal de Direitos Humanos oportuniza que os requerentes se auto identifiquem. Isso advém das políticas públicas canadense que buscam promover igualdade, equidade, diversidade e inclusão como pilares do multiculturalismo.

Conforme foi possível ver, falo de mulheres negras brasileiras, porém, não utilizo a mesma lógica de nomenclatura para as mulheres no Canadá e isso é oriundo de uma escolha metodológica baseada nos estudos sobre como o tema de identificação é relevante dentro do contexto canadense. Wane (2013, p. 39) afirma que não há uma forma única para teorizar sobre mulheres negras no Canadá, seja em função da vivência dessas mulheres, que sofrem opressões que se intersectam ou até mesmo em função da identidade. Especificamente a respeito de identidades, dentro da comunidade negra no Canadá, durante a sua pesquisa realizada com 400 alunas negras do seu curso ao longo de 3 anos, a professora pontua:

[...] Questões de diferença entre África Continental e África Caribenha foram discutidas, porque algumas vezes surgiam tensões durante as sessões de entrevistas a respeito dos termos utilizados para rotular e identificar a comunidade negra, como Negro ou Africano. Eu também mostrei que alguns negros de origem caribenha no Canadá amplamente

rejeitam o termo Afro-Canadense por sentirem que é uma exclusão de sua herança caribenha. (idem, p. 40)⁵³

Além disso, sobre mulheres negras no Canadá, compreende que, qualquer entendimento sobre formação de identidade no contexto do Canadá envolve análise das suas vivências e experiências sobre o que é ser negro naquele país. (idem, p. 18)

Nos documentos, a identificação das requerentes é comumente citada pelo julgador na descrição dos fatos, vejamos como aparecem em alguns exemplos: na decisão final nº 527 de 2012⁵⁴ “a requerente, que se identifica como **canadense negra**, reclama de discriminação no fornecimento de bens, serviços e instalações devido a três incidentes [...]” e também na decisão parcial nº 633 de 2014 na qual a requerente “se auto identifica como uma mulher de **ascendência africana** e atribui alegações de discriminação a uma intersecção nos campos proibidos de raça, cor, ancestralidade, lugar de origem, origem étnica e sexo.”⁵⁵ (grifos nossos)

Então, não apenas pelos exemplos acima, na tabela abaixo compilei as formas que apareceram na identificação dessas mulheres:

Tabela 11 – Auto identificação de mulheres negras no Canadá

Black woman	African Canadian
Young, Black woman from Jamaica	Black woman originally from Guyana
50-year-old Black woman of Haitian origin	40-year-old black woman of Caribbean descent who is a member of the Seventh Day Adventist Church
Black single mother	Black, unmarried, and very young
Black and Jamaican-Canadian	Black-African West Indian origin

⁵³ Tradução livre do original: “Also, issues of difference between Continental African and African Caribbean were discussed because sometimes tensions arose during the interview sessions around the terms used to label and identify the Black community, such as Black or African. I have also shown that some Blacks of Caribbean origin in Canada largely rejects the term African Canadian because they feel it is an elision of their Caribbean heritage.”

⁵⁴ Tradução livre do original: “The applicant, who identifies herself as a black Canadian, complains of discrimination in the provision of goods, services and facilities because of three incidents.”

⁵⁵ Tradução livre do original: “Self-identifies as a woman of African descent and attributes her allegations of discrimination to an intersection of the prohibited grounds of race, colour, ancestry, place of origin, ethnic origin and sex.”

Black Jamaican female	Black woman born in Djibouti, a country in East Africa.
Canadian woman of Afro-Caribbean descent	Black, female employee
Black African-Caribbean woman	Black woman of Haitian origin
Black, single woman	Black woman from Belize
Caribbean	Single black woman
Black, white and native Indian (Canadian)	Black, of Caribbean ancestry
Black woman from South America	Black female of Caribbean origin
Black Jamaican woman	Female Black Officer
Black woman	Black woman of Caribbean descent
Black West Indian woman	Black Canadian
Black woman with a disability	Black woman of African, Caucasian and Native descent
African-Canadian woman	Black African from Ghana
Black female	Black woman originally from Jamaica
Black female	Black woman and a single mother
Black woman from South America	British coloured female
Black woman originally from Barbados	Black woman from Jamaica
Woman of African descent	Black woman from Grenada
Black African Canadian woman	Black woman of Haitian and Congolese descent
Black Jamaican woman who was 49 years	Jamaican, Black Woman and an African Canadian woman
Black single mother	Black
Black Christian woman	Black woman of African origin
Black woman from Jamaica who lives alone	African Black from the Democratic Republic of Congo

Fonte: Documentos de pesquisa.

Ressalto que retirei da tabela acima, a repetição da identificação “Black woman” deixei apenas um registro contido na primeira linha da tabela acima justamente para deixar os dados mais enxutos. Porém, não posso deixar de citar que, dos 71 documentos, as requerentes se auto identificam desta maneira em 13 documentos. O mesmo vale para o uso do vocábulo “Black”, utilizado como único termo de auto definição por algumas das requerentes, presente em 6 documentos.

Da análise dos termos que as mulheres usam para se identificar é de se dizer que está diretamente relacionado ao processo de racialização do Canadá, posto que a própria categoria do “ser negro” no Canadá é controversa e pesquisas acadêmicas realizadas sobre a identidade de negros canadenses não aborda, de maneira satisfatória (LITCHMORE et al, 2015, p. 287) a diversidade cultural dentro desse grupo e não apenas, a própria maneira como são construídas socialmente as identidades sociais, categorias étnicas e raciais.

A auto identificação indicada no formulário de acesso ao Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, inicialmente me pareceu uma forma de fugir do essencialismo que poderia advir indicação por categorias pré-determinadas e fixadas de identidade, ou seja, é uma forma de possibilitar aos requerentes um protagonismo em dizer quem são e como se identificam. Além disso, cumpre ressaltar que, é por meio dessa identificação, que o julgador considera parte da sua decisão, ou seja, a requerente que afirma ser “Negra e mãe solteira” (“Black single mother”) não será apenas vista em função da raça, mas também, sua identidade perpassa o gênero e seu status familiar.

Por outro lado, o papel do multiculturalismo enquanto política de Estado no Canadá tem um papel fundamental no estabelecimento de identidades, já que o “Canadian Multiculturalism Act” estabelece como política de Estado, a preservação e a incorporação das diferenças culturais entre grupos no bojo da sociedade canadense, e não só, a valorização dessas culturas como essenciais para o futuro do Canadá. Então, o protagonismo garantido aos representantes na forma dita anteriormente, poderia ser na verdade, apenas o cumprimento de uma política pública voltada para o reconhecimento das multiplicidades de grupos no Canadá e da importância de “dar voz” à estas pessoas.

Apesar das iniciativas voltadas para o multiculturalismo, não podemos ignorar que há racismo e discriminação no Canadá, e dentro desse contexto opressor, a formação de identidades tem um papel importante, sobretudo em se tratando de mulheres negras. Njoki Wane vai nos ensinar que a compreensão da identidade por mulheres negras canadenses ainda está em construção (WANE, 2013). Porém, nos alerta que qualquer aproximação ou tentativa de entender opressão e motivação por mudanças que não considera uma multiplicidade de fatores (e aqui raça, classe, gênero, sexualidade, dentre tantos outros) possui o risco de recair em categorias vazias de identidade (idem, p. 15).

Em outra oportunidade, já havia afirmado que raça não é um marcador fixo da identidade, e no Canadá, as variações de identidade em torno de “mulher negra” são evidentes, e isso muito em função da existência de minorias visíveis naquele país. Desta maneira, cumpre reprimir que

Assumimos (sic) que, em todos os momentos, iríamos considerar a multiplicidade de definições para mulher negra, sem contudo, permitir que essa multiplicidade (sic) desarticulasse o eixo principal que se fez presente em todas as autoras que tematizam sobre o assunto: a ideia da diversidade somadas ao eixo que permite identificar e localizar as opressões associadas a cor, raça, etnia, local de origem, família, status, cultura, como também, a construção do sentido de mulher negra como aquela que luta contra essas opressões, luta pela liberdade e pela emancipação. (SANTOS; MATOS, 2018, p. 93)

Quando os julgadores ressaltam a auto identificação destas mulheres e utilizam como parâmetro avaliação dos fatos e para decisão, perpassa o entendimento de que contextualizar as experiências sofridas por mulheres negras dentro de um sistema jurídico se trata de uma experiência única, na qual é imperioso considerar os aspectos interseccionais que cruzam a existência destas mulheres.

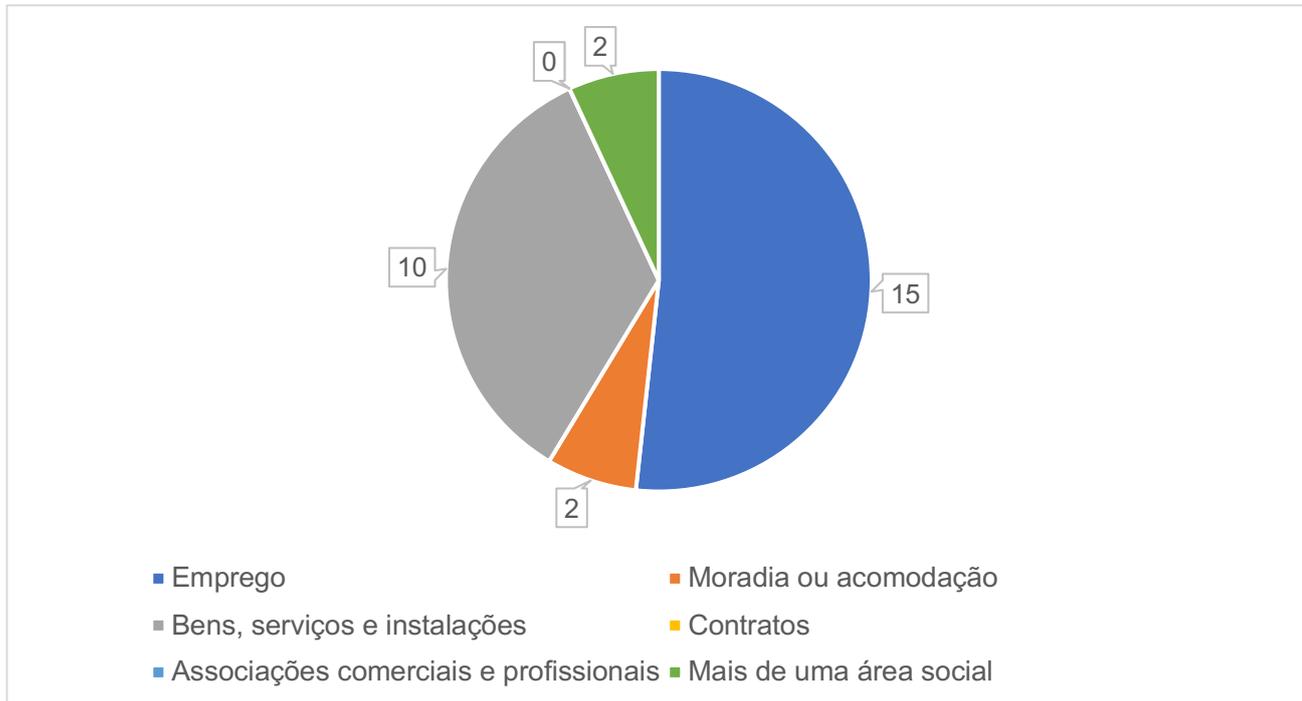
Tomando essa perspectiva como base, apresentei o panorama destas mulheres, a auto identificação e o papel de relevância que identidade é assumida dentro do Tribunal de Direitos Humanos de Ontário.

5.2.2 Análise das decisões parciais

Conforme explanei anteriormente, da amostra catalogada de 71 documentos, 29 são decisões parciais. Destas, a maior quantidade é de casos

envolvendo área social de trabalho, correspondendo a 15 casos e em segundo, serviços, totalizando 9 casos, conforme dados abaixo:

Gráfico 7 – Quantidade de decisões por áreas sociais:



Fonte: Material de Pesquisa

Não foram contabilizadas decisões parciais cuja área social afetada tenha sido de contratos ou associações comerciais e profissionais. Há 2 casos de moradia e outros 2 que envolvem mais de uma área social (ambas com emprego e serviços).

Saliento que os resultados mostram que as decisões parciais possuem uma estrutura interessante, considerando que os adjudicadores ouvem as partes com cautela, considerando as informações contidas nos formulários e também por meio de depoimento em audiência sumária para verificar o que é alegado, conforme uma decisão parcial anexada a este trabalho.

Nessa primeira fase, os julgadores entendem que é necessário apurar se o que está sendo alegado pelas partes é plausível e corresponde de fato à uma violação prevista pelo Código de Direitos Humanos de Ontário, e mais, se o pedido da requerente possui chances mínimas de sucesso para que seja dado prosseguimento ao caso.

Toda a análise a respeito de um caso ter chances mínimas de sucesso (“reasonable prospect of success”) é feita por meio da análise das Regras de

Procedimento do HRTO e também base em precedentes, ou seja, sentenças anteriores emanadas pelo Tribunal de Direitos Humanos de Ontário e também por outros Tribunais no Canadá. Nas decisões, o precedente para análise das chances mínimas de sucesso mais recorrente, que foi citado em 9 casos é o *Dabic v. Windsor Police Service*⁵⁶.

Antes da análise do precedente, vejamos o que diz a regra 19A das Regras de Procedimento

19.1A. O Tribunal poderá realizar uma audiência sumária, por iniciativa própria ou por solicitação de uma das partes para discutir se uma Petição poderá ser dispensada totalmente ou em parte com base de que não há chances razoáveis de que o pedido ou parte do pedido irá ter sucesso.⁵⁷

Logo, esta regra determina que o HRTO poderá determinar uma audiência sumária por iniciativa própria ou por solicitação de qualquer uma das partes para verificar se há ou não chances razoáveis de sucesso. Isto posto, antes mesmo de analisar a manifestação do acusado, o Tribunal primeiro faz uma análise das alegações postas pela parte requerente e se houver algum sentido, é feito um “teste” para determinar estas chances mínimas de sucesso. Este teste foi realizado no julgamento do precedente citado.

Assim, em *Dabic v. Windsor Police Service*, há duas interpretações para a regra acima, conforme excerto a seguir (ONTARIO, Human Rights Tribunal of, 2010, n.p.)⁵⁸:

⁵⁶ Neste caso, o filho do requerente ligou para a polícia de Windsor que avisou que seu pai (o requerente) tinha uma doença mental e que estava bebendo e agredindo a esposa. De acordo com a chamada, os policiais o prenderam e o acusaram de agressão doméstica, queixas que depois foram retiradas. Na petição, ao requerente alega que sofreu tortura pela polícia e que sua prisão havia sido discriminatória com base na sua origem étnica e deficiência, pois era sérvio e problemas psicológicos.

⁵⁷ Tradução livre do original: “ 19.1A. The Tribunal may hold a summary hearing, on its own initiative or at the request of a party, on the question of whether an Application should be dismissed in whole or in part on the basis that there is no reasonable prospect that the Application or part of the Application will succeed.

⁵⁸ Tradução livre do original: “(...) [8] In some cases, the issue at the summary hearing may be whether, assuming all the allegations in the application to be true, it has a reasonable prospect of success. In these cases, the focus will generally be on the legal analysis and whether what the applicant alleges may be reasonably considered to amount to a Code violation. [9] In other cases, the focus of the summary hearing may be on whether there is a reasonable prospect that the applicant can prove, on a balance of probabilities, that his or her Code rights were violated. Often, such cases will deal with whether the applicant can show a link between an event and the grounds upon which he or she makes the claim. The issue will be whether there is a reasonable prospect that evidence the applicant has or that is reasonably available to him or her can show a link between the event and the alleged prohibited ground.”

[8] Em alguns casos, a questão na audiência sumária pode ser se, supondo que todas as alegações no pedido sejam verdadeiras, possui uma perspectiva razoável de sucesso. Nesses casos, o foco geralmente será a análise jurídica e se o que o requerente alega pode ser considerado razoavelmente como uma violação do Código.

[9] Em outros casos, o foco da audiência sumária pode ser se há uma perspectiva razoável de que o requerente possa provar, em uma balança de probabilidades, que seus direitos ao Código foram violados. Frequentemente, esses casos vão tratar se o requerente pode demonstrar um vínculo entre um evento e os motivos pelos quais ele ou ela faz o pedido. A questão será se existe uma perspectiva razoável de que a evidência que o requerente tem ou que esteja razoavelmente disponível para ele ou ela possa mostrar um vínculo entre o evento e o campo proibido alegado.

Então, vemos que se o julgador estiver razoavelmente convencido das alegações da parte autora, busca efetuar uma análise puramente jurídica da questão. As argumentações de veracidade são consolidadas a partir do relato da parte requerente, bem como a apresentação de documentos junto à petição que fundamentam sua versão dos fatos. Entretanto, há ainda outras situações em que o julgador não está totalmente convencido das alegações da parte autora, mas como esta afirma que irá produzir documentos e trará testemunhas na audiência a fim de corroborar com a sua versão dos fatos, o julgador permite o prosseguimento de ação, apenas salientando pela necessidade da parte demonstrar um vínculo dos fatos com os motivos pelos quais faz o pedido, ou seja, o ônus da prova é da requerente.

Essa avaliação pelas chances mínimas de sucesso e o “teste” é feito de maneira casuística e dependerá do julgador que está analisando o pedido e a partir da ocorrência de audiência sumária.

O que se verificou nas 29 decisões parciais, todas foram consideradas procedentes, seja no todo ou em parte. Não houve nenhum caso de improcedência total em virtude de o julgador não achar que a petição não havia chances de sucesso.

Então, de maneira preliminar, como o OHRC não define o que é discriminação, esse entendimento foi consolidado por meio dos precedentes. Logo, o entendimento de discriminação está em constante evolução, mas ainda exige que a vítima seja capaz de determinar a discriminação *prima facie* para o julgador, cuja análise não apenas aparece nas decisões parciais, mas também nas finais. Para que a requerente estabeleça a ocorrência de discriminação, de acordo com os precedentes firmados pelo Tribunal deverá atender a três fatores:

- (1) Que possuem alguma característica protegidas pelo Código de Direitos Humanos de Ontário;
- (2) Tenham sofrido um impacto adverso em alguma das áreas sociais previstas e;
- (3) Que essa característica protegida tenha sido um fator para um tratamento desfavorável ou diferenciado.

Desta forma, precisa demonstrar razoavelmente que sofreu algum tipo de discriminação pela parte ré, de maneira a comprovar uma ligação entre a conduta do acusado e os campos protegidos elencados na sua petição. E o Tribunal, para entender que houve discriminação, precisa entender que aquela conduta feita pelo acusado impactou negativamente a parte requerente. E nesse momento, resta a questão de qual o nível de prova que a requerente tem que cumprir?

Para o Tribunal, a suposta vítima demonstrando a discriminação *prima facie*, o ônus da prova passa a ser da parte ré e partir de então, esta que deverá apresentar uma justificativa plausível para demonstrar que o tratamento diferenciado não foi resultado de discriminação, ou na linguagem utilizada pelos julgadores, o respondente deve fornecer evidências de maneira a apoiar uma explicação crível e não discriminatória para sua decisão.

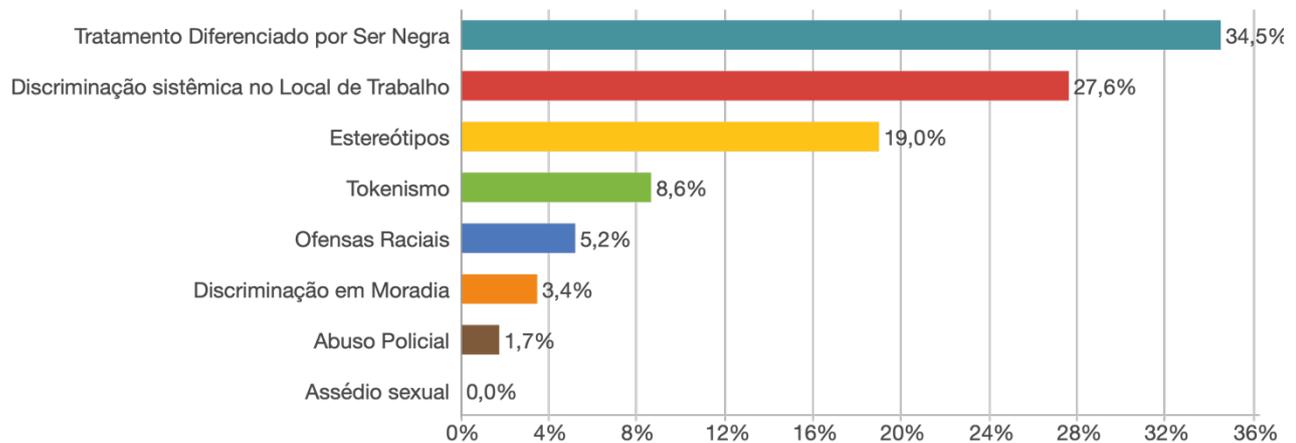
O estabelecimento dos requisitos para a discriminação *prima facie* não apareceu com tanta frequência nas decisões parciais⁵⁹, e isso justamente em virtude de que, se tratando de uma fase preliminar, o peso probatório em cima da parte requerente não é tão exigente quanto na audiência definitiva. Como ressaltado anteriormente, em termos de audiência sumária, o julgador está preocupado em estabelecer se o caso obedece aos requisitos mínimos de procedência, aplicando, de certa forma, os precedentes consolidados, como o exemplo de *Dabic v. Windsor Police Service*. (ONTARIO, Human Rights Tribunal of, 2010, n.p.)

Da leitura destes documentos, sobretudo considerando que a maior parte da amostra foram sobre discriminação no trabalho e discriminação no âmbito de serviços, bens e instalações, busquei identificar em categorias gerais, quais os

⁵⁹ A discussão sobre o ônus da prova e também análise sobre credibilidade das partes será retomada no momento dedicado às decisões finais, pois entendo que é um aspecto crucial sobre análise da discriminação contra mulheres negras no Canadá.

motivos que levaram as mulheres negras a buscarem o Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, vejamos:

Gráfico 8 – Motivos indicados nas Decisões Parciais



Fonte: Documentos de pesquisa, 2020.

Conforme é possível verificar acima, da leitura dos documentos, foram apresentadas e segmentadas 8 categorias principais de motivos (também aplicáveis às decisões finais, a serem abordadas na seção seguinte), algumas destas com subcategorias relativas a formas mais específicas de discriminação narrados pela requerente. Ressalto aqui que há casos em que há superposição de motivos, ou seja, houve argumento que a requerente alegou ter obtido tratamento diferenciado por ser negra e também ter havido abuso policial, por exemplo.

Então, vemos que a principal causa de discriminação conforme narrada pelas requerentes nas decisões parciais envolve o tratamento diferenciado por ser mulher negra no Canadá. Essa categoria foi criada a partir dos relatos das requerentes que consistia em tratamento diferenciado em comparação com outras pessoas, sobretudo brancas. Dentro dessa categoria, há outras quatro subcategorias: 1) negativa de atendimento; 2) discriminação contra filhos; 3) autoridade não reconhecida no trabalho; 4) remuneração inferior. Então, a escolha partiu da observação destas mulheres de que estavam sendo discriminadas por observarem, ao seu redor ou pela sua vivência de que pessoas brancas eram tratadas de maneira melhor.

Muitos dos argumentos trazidos também refletem discriminação sistêmica no local de trabalho, mas não optei por categorizá-los desta forma em virtude da

consideração da narrativa da vítima que afirma o tratamento diferenciado porque não é negra ou então, porque observou melhor tratamento de pessoas brancas, então, há esse elemento em questão. Isso foi observado na decisão parcial nº 1026 de 2012 na qual “a requerente alega que suas reclamações no local de trabalho são endereçadas de maneira diferente do que as reclamações dos seus colegas, que são brancos.”⁶⁰ Neste caso em específico, a requerente trabalhava em uma loja de departamento e seus principais argumentos são no sentido de sofrer discriminação por ser preterida pelas suas colegas e supervisora, e aduz que isso se dá por ser a única empregada negra no local (o que também é um argumento que se encaixaria na categoria de tokenismo, explanada logo abaixo).

No caso de discriminação sistêmica no local de trabalho, identifiquei várias práticas de discriminação neste espaço, desde negativa de promoção em virtude de ser mulher negra, relatos de retaliação de supervisores ou colegas por ter denunciado discriminação, punição injusta; humor racista; relatos de ambiente envenenado ao ponto de afetar o próprio trabalho destas mulheres, tendo profundos impactos psicológicos, dentre muitas outras alegações fundadas em práticas de exclusão por empresas canadenses a funcionários que são parte do grupo de minorias visíveis.

Dentro da amostra das decisões parciais, o ambiente envenenado é o que teve maior número de argumentações pelas requerentes, como podemos observar na descrição do caso nº 633 de 2014 em que uma mulher negra de descendência africana afirma ter sofrido discriminação sistêmica de 2001 a 2010 quando trabalhava para a Administração Pública de Ontário:

A requerente alega, entre outras coisas, que sofreu tratamento diferenciado e um padrão de discriminação racial e baseada em gênero que se manifestou de várias maneiras durante aquele período, incluindo, mas não se limitando a: remoção de suas responsabilidades de supervisão e gerência; atribuição a cargos e tarefas menos desejadas; isolamento e exclusão de networks formais e informais de trabalho; monitoramento excessivo; documentação e disciplina; práticas de promoção discriminatórias; falha em lidar de maneira efetiva com as suas alegações de discriminação, incluindo tratamento inadequado de uma reclamação referente ao uso da palavra “negro” na presença dela no local de trabalho.⁶¹

⁶⁰ Tradução do original: “The applicant alleges that her workplace complaints were responded to differently from the complaints of her co-workers who are white.”

⁶¹ Tradução livre do original: “The applicant alleges, among other things, that she experienced differential treatment and a pattern of racial and gender-based discrimination which manifested in a variety of different ways over the course of that period, including, but not limited to: the removal of her supervisory and managerial responsibilities; assignment to less desirable positions or job duties;

No que diz respeito aos estereótipos, elenquei os argumentos referentes às alegações dos requerentes quanto ao tratamento sofrido, como por exemplo, as mulheres alegando que só foram tratadas de maneira discriminatória, pois os acusados ou acusadas têm uma visão negativa sobre negros, o que perpassa diversos entendimentos. Dentro dessa categoria, surgiram subcategorias divididas da seguinte forma: 1) estereótipo de mulher negra, esta subdividida em mulher negra agressiva (“angry black woman”) e mulher negra e pobre do “gueto”; 2) estereótipo sobre negros em geral e inserido nessa categoria, o chamado perfil racial ou “racial profiling”; 3) estereótipo sobre pessoas com deficiência (na decisão parcial nº 1521 de 2012, uma mulher negra que afirma ter sido tratada de maneira discriminatória simplesmente por ser cadeirante) e; 4) estereótipo sobre mulheres em geral, no qual eu considerei os comentários relacionados à discriminação de gênero e não considerando conjuntamente com raça.

A escolha em ter uma categoria de estereótipos, sobretudo sobre mulheres negras vai de encontro aos ensinamentos de bell hooks quando discorre sobre raça e representação (HOOKS, 1992) em que afirma que há uma narrativa cultural focada em enquadrar negros dentro de estereótipos que são, por si só, discriminatórios. Dessa forma, a imagem da mulher pobre e da mulher negra agressiva, da mulher negra hipersexualizada, dentre tantos outros, são um reflexo do racismo na sociedade.

Nos argumentos de estereótipo de mulher negra agressiva, encontrei narrativas de que a requerente tinha “má atitude”, era considerada “difícil” ou “hostil”, tinha problemas de aceitar críticas, dentre tantos outros, que são indicativos de uma discriminação sutil ou como mulheres negras ainda são percebidas em um ambiente racista. Na decisão nº 1026 de 2012, cujos fatos foram descritos anteriormente, a requerente indica “[...] ter sido percebida como hostil, intimidante

isolation and exclusion from formal and informal workplace networks; excessive monitoring; documentation and discipline; discriminatory promotion practices; the failure to deal with her allegations effectively when she complained about discrimination including the improper handling of a complaint regarding the use of the word “nigger” in her presence in the workplace.”

e ameaçadora por causa de estereótipos envolvendo mulheres negras e que estes influenciaram na forma como suas reclamações foram tratadas”⁶².

Em se tratando de estereótipo em relação à negros, a descrição das requerentes vai no sentido de que foram discriminadas no ambiente de trabalho por serem as únicas negras e também por serem designadas para a realização dos piores serviços no local de trabalho. Desta forma, há uma narração de discriminação sutil em virtude da percepção de que pessoas negras não são produtivas e são preguiçosas, que é inclusive justificada pela parte narrativa trazida parte ré na decisão parcial nº 1239 de 2016: “A argumentação do respondente é de que a requerente não parecia gostar o trabalho que foi designado e que foi removida da renovação porque era improdutiva.”⁶³

Dentro dos estereótipos de negros, eu abri um espaço para destacar casos que traziam narrativa de “racial profiling” (ou perfilamento racial). Isso seria a ideia de racialização do crime, ou seja, a noção estereotipada de que certos grupos, particularmente os negros, cometem mais crimes do que brancos ou outras raças (HENRY, 2009, p. 183). Complementando este entendimento, a Comissão de Direitos Humanos de Ontário amplia o conceito de “racial profiling” para incluir qualquer ação tomada por motivos de segurança ou proteção pública que é fundamentada em estereótipos a respeito de raça, cor, etnia, ancestralidade, religião ou local de origem ao invés de suspeita razoável para destacar um indivíduo para maior escrutínio ou tratamento diferenciado.

Então, resalto o que ocorreu na decisão parcial nº 159 de 2013, no qual uma moça negra foi acusada de furto em uma farmácia em Toronto. Na petição, alega que “uma pessoa da equipe a sujeitou a perfilamento racial e discriminação por acusá-la falsamente de furto, ao revistar sua mochila e, ao não pedir desculpas quando a busca demonstrou que não havia furtado nada”⁶⁴

⁶² Tradução livre do original: “The applicant believes she was perceived to be hostile, intimidating and threatening because of stereotypes involving black women and these stereotypes influenced the handling of her complaints.”

⁶³ Tradução livre do original: “The respondent’s position is that the applicant did not appear to like the work she was assigned and that she was removed from the renovation because she was unproductive.”

⁶⁴ Tradução livre do original: “[...] alleged that a staff person subjected her to racial profiling and discrimination by falsely accusing her of shoplifting, searching her bag, and failing to apologize to her when the search disclosed that she had not shoplifted anything.”

Seguindo a explanação sobre as categorias utilizadas na análise das decisões, informo que a determinação da categoria “tokenismo” advém dos argumentos da requerente para sustentar a discriminação sofrida. Saliento que o tokenismo, conforme a Comissão de Direitos Humanos de Ontário é uma prática na qual, organizações contratam alguns membros de grupos racializados ou minoritários para evitar quaisquer problemas relacionados à discriminação racial e racismo, de maneira a dar a aparência de que é uma organização inclusiva e igualitária, sem realmente criar um impacto voltado para garantir oportunidades reais para aqueles grupos. Ao mesmo tempo, estas pessoas não ocupam espaços representativos de poder e se transformam em “tokens” (símbolos) dentro daquela organização, e como consequência disso, suas crenças, atitudes, pensamentos são tomados como típicos de todos no grupo. (ONTARIO, Human Rights Commission of, 2005)

Ou seja, é como no relato trazido pela requerente na decisão parcial nº 187 de 2012, na qual alega que sofreu discriminação no trabalho em virtude de não ter sido promovida para uma vaga melhor. No processo seletivo, todos os cargos oferecidos foram ocupados por pessoas brancas, exceto um, que foi oferecido para uma mulher negra. A requerente afirma que isto só aconteceu após as suas reclamações e pelo fato de que a empresa não queria passar a imagem de que seria racista. Vejamos:

A requerente argumenta que a razão pela qual essa mulher foi escolhida foi devido ao fato de que o respondente queria encobrir suas práticas de contratação racistas, já que a requerente havia formulado uma queixa alegando racismo justamente antes da oferta de emprego para a candidata negra. **A requerente afirma que de 19 empregados trabalhando [...] apenas essa empregada é negra.**” (grifo nosso)⁶⁵

Logo, não apenas o esposado acima, mas há ainda argumentos no sentido de que o ambiente de trabalho não seria inclusivo ou ainda que a requerente era a única mulher negra presente em determinado espaço, bem como outras motivações. No Canadá, saliento que em virtude do discurso do multiculturalismo, as pautas por inclusão e diversidade permeiam a elaboração e implementação de

⁶⁵ Tradução livre do original: “The applicant argues that the reason this woman was chosen is because the respondent wanted to cover up its racist hiring practices given that the applicant had filed a grievance alleging racism just prior to the offer to the Black candidate. The applicant says that of the 19 employees now working [...] only this one employee is Black.”

políticas públicas, conforme indicado no mais recente “Anti-Racism Strategy 2019-2022” (CANADA, 2019)⁶⁶.

Em menor incidência, temos a categoria de ofensas raciais, e aqui foram elencados os casos em que houve a utilização de palavras ou expressões para discriminar, à exemplo do que ocorre no Brasil. Noto que, ao contrário dos casos brasileiros, na análise das decisões canadenses, de 71 documentos, apenas 12 deles, e destes, apenas 3 são decisões parciais, o restante é decisão final. Pela interpretação do HRTO, as ofensas verbais que utilizam elementos discriminatórios são uma forma de assédio racial. Então, quaisquer comentários racistas foram catalogados dentro desta categoria⁶⁷.

É o que ocorreu no caso nº 1220 de 2013 no qual a requerente alega que sofreu discriminação racial pelo superintendente do condomínio em que residia. O julgador descreve a narrativa da requerente da seguinte forma:

Na audiência sumária, eu perguntei para a requerente qual evidência ela pretendia apresentar para conectar o tratamento injusto que alegadamente sofreu em função de raça, sexo ou estado marital. A requerente respondeu que tanto o seu superintendente quanto o gerente do condomínio disseram que queriam se livrar dela porque ela era uma mulher negra e eles disseram que não gostavam de pessoas negras⁶⁸.

Assim, o baixo número de casos de ofensas raciais demonstra que na província de Ontário, pelo menos na amostra coletada, os atos de discriminação racial se operam de maneira diferente. Enquanto no Brasil, a discriminação racial anda de mãos dadas com o insulto racial, visto que, é por meio desta exteriorização do preconceito que surge, em muitos casos brasileiros, como a única evidência possível de ocorrência do ato de racismo. Não é de outra forma que temos, no direito brasileiro, a figura da injúria racial que acaba abarcando essa espécie de conduta, conforme já abordado em trabalhos anteriores (MATOS, 2016).

⁶⁶ Este plano determina que o Canadá tem um compromisso contínuo pela diversidade e inclusão, além de trabalhar para eliminar o racismo e a discriminação, sobretudo de maneira a eliminar as barreiras causadas pelo racismo sistêmico no País. (ONTARIO, 2019, p.8)

⁶⁷ Ressalvo que na definição de ambiente de trabalho envenenado também podem entrar ofensas raciais, porém, nesta categoria eu listei aquelas que não configuravam uma padrão de discriminação típico do local de trabalho.

⁶⁸ Tradução livre do original: “At the summary hearing, I asked the applicant what evidence she intended to advance to connect the unfair treatment she allegedly experienced with her race, sex or marital status. The applicant replied that both her superintendent and the property manager of her building told her that they wanted to get rid of her because she is a black woman and they said they do not like black people.”

No caso canadense, os atos de discriminação vislumbrados na leitura dos documentos se assemelham àqueles previstos na Lei nº 7.716/89 no Brasil, sobretudo nas descrições relacionadas ao mercado de trabalho, cujas condutas estão delineadas no art. 4º da legislação brasileira.

As três categorias restantes em que foram contabilizadas decisões parciais são: discriminação em moradia e abuso policial. Não contabilizei nenhuma decisão parcial que abordasse assédio sexual.

Dentro de discriminação de moradia, surgiram condutas bem específicas nessa área social dividido nas seguintes subcategorias: 1) perseguição; 2) recusa em atendimento e 3) assédio moral. Perseguição diz respeito à situação narrada pela requerente em que houve intenção deliberada do funcionário do condomínio de expulsá-la, o que aconteceu no já citado caso nº 1220 de 2013, neste, a vítima narra que mesmo que estivesse com os aluguéis em dia, o superintendente: “[...] a transformou em um bode expiatório e entrou em uma missão para despejá-la.”⁶⁹

As demais categorias englobam fatos narrados em decisões finais, isto posto, na categoria de recusa em atendimento, inseri uma decisão final (procedente, inclusive) em que a requerente foi discriminada pelo proprietário quando foi visitar um apartamento para locação e a categoria assédio moral engloba uma situação em que a requerente sofreu assédio pelo síndico por meio de cartas e cobranças.

Há que se falar ainda que existe uma decisão parcial com motivos elencados dentro da categoria de abuso policial, conforme os fatos narrados no documento nº 1164 de 2017, na qual a requerente afirma que estava aguardando na via de um “Drive Thru” de uma cafeteria, quando, em determinado momento, entrou em confronto com outro motorista, e como consequência, foi presa pela Polícia. Não há muito detalhamento sobre os motivos que levaram ao confronto, já que a questão foi abordada de maneira introdutória nesta decisão parcial, porém, a requerente narra que não havia sido a primeira vez que tinha enfrentado problemas com policiais, além do uso de linguagem vulgar, entre outras condutas reprováveis. Aqui, a requerente conseguiu demonstrar um mínimo razoável de que sofreu discriminação e por isso, o julgador entendeu que seria necessário prosseguir para a audiência final.

⁶⁹ Tradução livre do original: “[...] scapegoated her and embarked on a mission to evict her.”

Diante das categorias acima que foram surgindo conforme fui redescobrimo os documentos por meio de leitura atenta, no que diz respeito às decisões parciais algumas conclusões interessantes foram atingidas: o primeiro, já narrado, é o fato de que todas as decisões parciais foram consideradas procedentes, ainda que o procedimento do HRTO determine que os julgadores poderão rejeitar a petição ainda nessa fase preliminar, com a realização de audiência sumária ou não. Claro que, deve ser pontuado que o Tribunal não poderá dispensar uma petição sem antes dar oportunidade às partes se manifestarem sobre o caso e apresentarem seus argumentos de procedência ou improcedência, isso é feito por meio do Aviso de Intenção de Dispensa, já explicado anteriormente.

Assim, na forma do regulamento do Tribunal e da Lei de Procedimentos de Poderes Estatutários (“Statutory Powers Procedure Act”), o procedimento poderá ser dispensado se obedecer aos seguintes requisitos:

- (1) O processo é frívolo, vexatório ou iniciado em má-fé;
- (2) O processo envolve questões que estão fora da jurisdição do Tribunal;
ou
- (3) Alguns aspectos dos requerimentos legais para o procedimento não foram cumpridos.

Então, ainda que os julgadores tenham certo zelo na apreciação das proposições apresentadas pelas partes, a análise para continuidade ou rejeição da petição em um primeiro momento é puramente pautada na verificação dos requisitos esposados acima, ou seja, focados no procedimento legal. Desta maneira, se não recair claramente em nenhuma das três situações acima, parece-me muito improvável que o julgador irá rejeitar o seguimento da petição.

Isso nos leva à segunda conclusão, que é o argumento trazido pelos julgadores de que discriminação racial ocorre de maneira sutil e por isso, é difícil de ser provada e, rejeitar as alegações da vítima de maneira superficial por si só seria prejudicial, e não há, conforme afirmando anteriormente, uma definição legal sobre o que seria discriminação. Outrossim, esse argumento é utilizado para validar a procedência das decisões parciais, ou seja, vejamos a consideração trazida pelo julgador na decisão parcial nº 1062 de 2012:

Cortes e Tribunais reconheceram que a discriminação racial pode ser resultado de crenças sutis e inconscientes, vieses e preconceitos e é geralmente comprovada por meio de evidência circunstancial e inferência [...] Neste estágio preliminar, a requerente me satisfaz com suas alegações de que há uma perspectiva razoável de que evidência que ela

tem ou que esteja razoavelmente disponível para ela possa mostrar uma ligação entre a conduta do acusado e os campos do Código listados no seu pedido. Compreendo que o respondente tem uma visão bem diferente da requerente sobre a qualidade das evidências que possui ou que esteja razoavelmente disponível para ela, mas a meu ver, **o momento apropriado para avaliar e sopesar adequadamente estas evidências é em uma audiência de mérito.** (grifo nosso)⁷⁰

Para esse momento, o escopo do julgador que analisa a petição e as alegações das partes inicialmente, faz uma espécie de juízo de admissibilidade dos fatos, a decisão será tomada mesmo na audiência de mérito definitiva. Só que a audiência sumária não se apresenta para funcionar como um primeiro crivo do Tribunal, porém, o que a atuação na prática e os precedentes sobre discriminação informam determinam o contrário.

O que posso rematar nesse estágio inicial é que de fato, os julgadores são prudentes na orientação dos fatos do caso e dos argumentos trazidos pelas partes, então, não há, na amostra, nenhum caso que tenha sido rejeitado no qual a requerente não consegue, pelo menos inicialmente, mostrar uma ligação entre os fatos e atos de discriminação.

Todavia, em análise das decisões finais, o panorama muda, sobretudo em relação às argumentações sobre o ônus da prova da discriminação, que é imposto sobre os requerentes, bem como a manifestação do julgador sobre a necessidade de atestar a credibilidade das partes, conforme será visto no tópico que se segue.

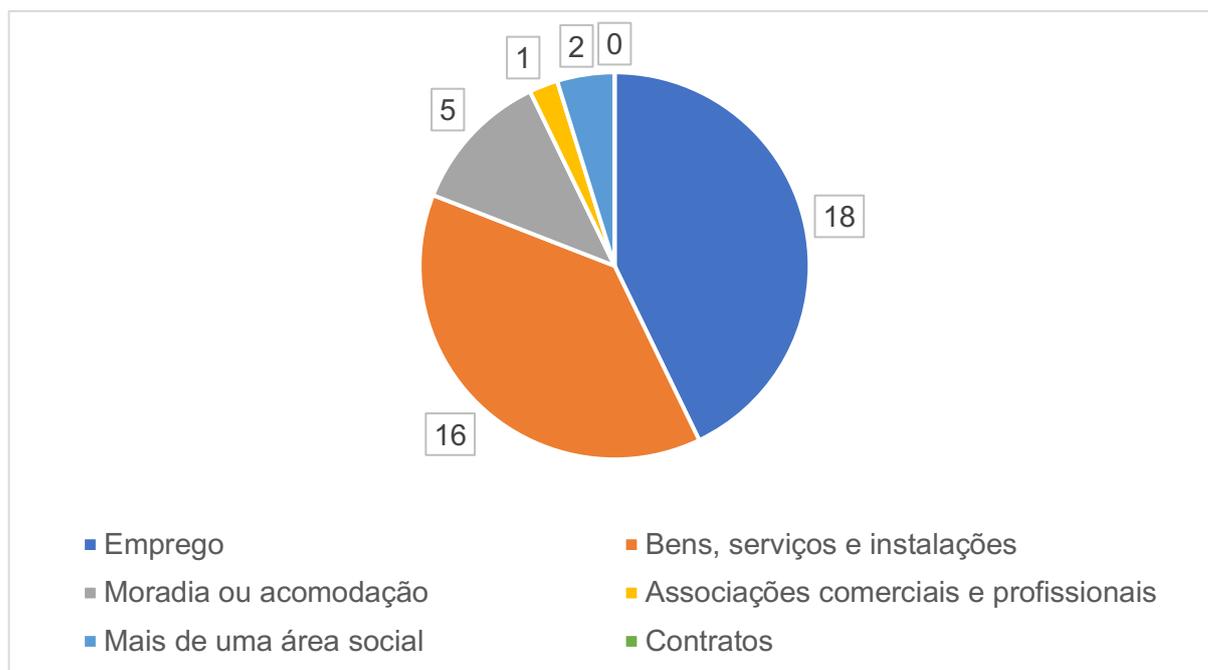
5.2.3 Análise das decisões finais

No tocante às decisões finais, não apenas os motivos foram se ampliando daqueles indicados para as parciais, mas também, decidi fazer a categorização dos argumentos de procedência ou improcedência do julgador, buscando compreender, tal como realizado no caso brasileiro, como esses especialistas em direitos humanos decidem os casos envolvendo os direitos de mulheres negras no Canadá.

Inicialmente, assim como nas decisões parciais, verifiquei que as áreas sociais de maior incidência nos casos é emprego e bens, serviços e instalações, conforme os números abaixo:

⁷⁰ Os precedentes que preconizam a ocorrência de discriminação racial de maneira sutil são “Shaw v. Phipps” 2012 ONCA 155 e “Sinclair v. London”(City)”, 2008 HRTO 48.

Gráfico 9 – Quantidade de decisões finais por áreas sociais



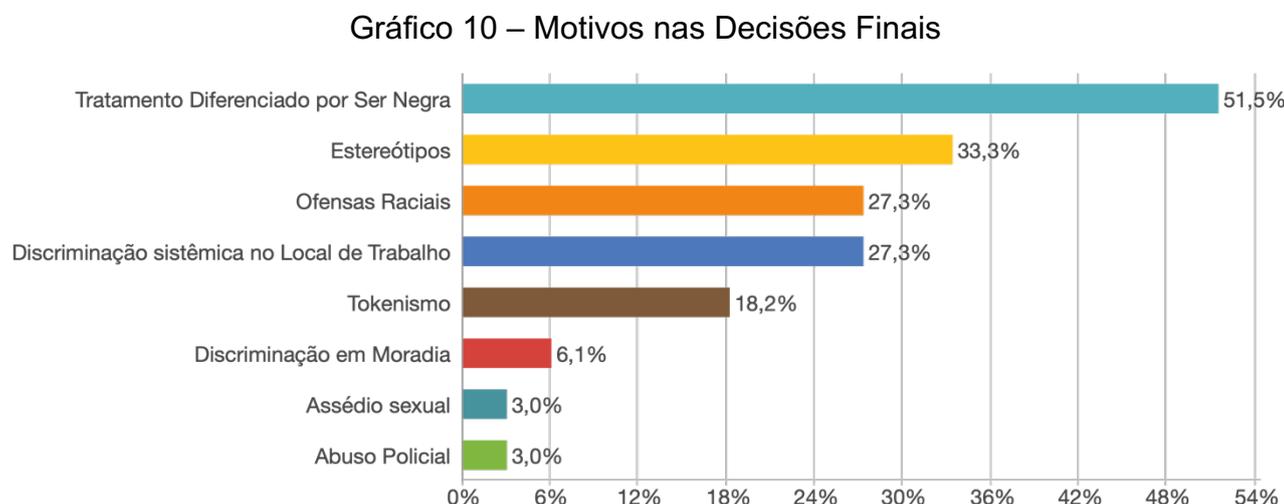
Fonte: Documentos de pesquisa, 2020

Além disso, a composição das decisões finais não difere das decisões parciais, porém, têm algumas especificidades, no sentido de que seguem uma estrutura narrativa lógica elaborada pelos julgadores baseada em estabelecer os fatos da maneira mais detalhada possível (o que não ocorre nas decisões parciais), as alegações do requerente, a resposta do acusado, para ao final, apurar os argumentos de procedência ou não. Há uma tendência de os julgadores fazerem uma análise descritiva ponto a ponto para sopesar a ocorrência de discriminação ou não, seja dos fatos em si ou das provas apresentadas pelas partes durante a audiência de julgamento.

A estrutura narrativa e os argumentos trazidos pelos julgadores será melhor compreendido a partir da segmentação desta subseção em três subpartes: 1) Análise dos motivos contidos nas decisões finais; 2) Análise dos dados de manifestação do julgador no contexto de improcedência do pedido; 3) Análise da manifestação do julgador nos casos em que houve procedência do pedido. Assim, tal como realizado nas decisões parciais, passarei à análise dos motivos contidos nas decisões finais.

5.2.3.1 Os motivos por trás das decisões finais

Relativamente à esta subseção, no levantamento dos motivos, observamos abaixo que nas decisões finais, as categorias se apresentaram de maneira distinta, vejamos:



Fonte: Material de Pesquisa, 2020

Assim como nas decisões parciais, o tratamento diferenciado por ser negra aparece em primeiro lugar, seguido por argumentos de estereótipos, ofensas raciais, depois, discriminação sistêmica no local de trabalho, sendo esta, a segunda categoria mais observada na análise das decisões parciais. Motivos relacionados à tokenismo e discriminação em moradia também aparecem, porém em menor quantidade.

Além disso, temos, dentro dessa amostra dos documentos finais, 1 caso relacionado à motivos de assédio sexual e de abuso policial, o que não foi computado nos documentos parciais.

No tratamento diferenciado por ser mulher negra, mais do que nas decisões parciais, e isso provavelmente decorre do fato de que nas decisões finais, os argumentos são apresentados de maneira mais detalhada, a discriminação vem acompanhada de um sentimento de indignação da vítima em face do tratamento diferenciado e da sua própria percepção de como o racismo se opera na sociedade canadense. Vejamos o exemplo da decisão nº 347 de 2017 na qual, a requerente, ex-estudante da Universidade York, alega que foi sofreu discriminação na

prestação de serviços em função de raça, cor, ancestralidade, lugar de origem, origem étnica, deficiência, idade e retaliação, pela orientadora durante a execução de um estágio de professor de ensino infantil e justamente por entender que foi discriminada. No seu relato, descreve diversas situações em que se sentiu preterida e má orientada pela professora designada para orientar seu estágio:

A requerente testemunhou que os comentários realizados pela professora mentora representam uma das razões pelas quais acredita que foi discriminada. **Ela afirma que sente que, se fosse uma estudante mais jovem ou branca**, a professora não teria escrito algo assim e teria reconhecido o potencial da candidata e permitido que ela se tornasse professora. (grifo nosso)⁷¹

Os comentários que a requerente se refere dizem respeito a um contato que a orientadora realizou com o coordenador do curso de educação na Universidade de York, que descreveu preocupação quanto às condutas e ao desempenho da requerente.

A percepção de distinção de tratamento também é citada pela requerente na decisão nº 705 de 2013, que aborda discriminação em participação em uma associação profissional por motivos de raça, cor, ancestralidade, lugar de origem, origem étnica e retaliação, devido ao fato de que a requerente foi acusada de adulterar o livro-caixa da Associação na qual era Presidente. Nesse caso, conforme narração do julgador na avaliação dos documentos encaminhados pelas partes, afirma que “A requerente resumiu sua posição ao dizer que se ela fosse branca, os acusados nunca teriam a tratado daquela forma.”⁷²

Então, esses exemplos demonstram uma percepção ou até mesmo um reflexo das experiências vividas por estas mulheres em um contexto de racismo. É interessante a comparação, pois o senso de indignação pode ser equiparado à um desejo de ser o outro, deixa de ser “eu sofri discriminação por ser negra” para se transformar em “se eu fosse mulher branca, essa situação não teria acontecido comigo”. Então, é o próprio reconhecimento de que a brancura traz privilégios no Canadá, que não é estendido, na prática, para membros de grupos racializados.

⁷¹ Tradução livre do original: “The applicant testified that these comments made by the mentor teacher represent one of the reasons she believes that the mentor teacher discriminated against her. She states that she feels that if she were a younger student or White, the mentor teacher would not have written something like this and would have recognized the applicant’s potential and allowed her to become a teacher.”

⁷² Tradução livre do original: “The applicant summarised her position by saying that if she had been white the respondents would never have treated her the way they did.”

Conforme SYED e HILL (2011, p. 608), ao discutir sobre a “branquitude” no Canadá, afirmam que, na prática, o poder e privilégio têm uma cor determinada no país.

Dentro da categoria de tratamento diferenciado, também elenquei outras situações que surgiram na leitura dos documentos que implicam diferenciação e um deles é a alegação de mulheres negras recebiam salário inferior que outros funcionários. É o que ocorreu no caso nº 298 de 2014 na qual a requerente alega ter sido discriminada no ambiente de trabalho em razão de raça, cor e origem étnica. Nesse caso, alegou, dentre vários motivos, que recebia pelo menos \$5.000,00 (cinco mil dólares canadenses) a menos do que sua colega de trabalho (branca), que desempenhava as mesmas funções e foi contratada à mesma época, desta forma, a requerente “[... afirmou que ela acreditava que **se ela se parecesse com sua colega de trabalho**, teria sido paga o mesmo salário que seria como se fosse para uma nova posição no Canadá.⁷³” (grifo nosso)

Esse detalhamento da requerente diz respeito à efetivamente desejar ser o “outro”, pois o entendimento é de que, se fosse branca, teria melhores oportunidades no ambiente de trabalho. A descrição da requerente nesse caso é uma demonstração de como o racismo é perverso e violento de uma maneira que mina a subjetividade de uma pessoa racializada a tal ponto. Na prática, especificamente sobre a diferença salarial de homens e mulheres no Canadá, os dados de 1998 a 2018 demonstram que mulheres recebem, por hora, até 13.3% a menos do que os homens. Quando se analisa os ganhos de pessoas racializadas, estas recebem até 29% a menos do que brancos (BLOCK et al, 2019).

Na categoria estereótipos, a qual foi dividida em subcategorias, nas decisões parciais, surgiram principalmente preconceções relacionadas à mulheres negras: a) hipersexualização e promiscuidade; b) mulher negra agressiva (sendo essa o maior número de ocorrências); c) mulher negra do gueto (a ideia de que todas as mulheres negras são pobres e sem educação).

No estereótipo de mulher negra sexualizada e promíscua apareceu nos motivos na decisão final nº 2092 de 2013 na qual a requerente alega que sofreu discriminação na prestação de serviços em virtude de raça, cor, status familiar,

⁷³ Tradução livre do original: “The applicant said that she believed that if she looked like her white co-worker, she would have been paid the same salary as it was a brand new position in Canada.”

estado civil e retaliação. Resumidamente, neste caso, a requerente aduz que a diretora da creche em que o filho estudava fez comentários discriminatórios durante uma conversa ao afirmar que requerente possuía muitos namorados e que não parecia ser uma mãe adequada. O contexto da conversa ocorreu em virtude de que a requerente havia mudado o filho de creche várias vezes por entender que estava sendo perseguida pelo ex-namorado. Por medo, solicitou uma nova troca de creche para o filho. Na audiência, a requerente alegou:

Quero dizer, no final do dia ela disse que eu não era adequada e “você mulheres” e “você mulher, é por isso que você tem tantos problemas, porque tem namorados” e falou em um contexto como se eu fosse sexual, ou promíscua, e eu... eu não consigo lembrar o sentido, mas o comentário fez com que eu me sentisse como se fosse uma pessoa fácil [...] e que estava cansada de nós mulheres chegando no escritório dela e como nós não éramos incapazes com nossos filhos.⁷⁴

Então, vejamos que o argumento da requerente se relaciona com a ideia estereotipada que permeia as vidas de mulheres negras. Sobre o aspecto da sexualidade, Patrícia Hill Collins pontua dentro do heterossexismo e de uma ideologia racista, a sexualidade de mulheres negras passa a ser utilizada como um instrumento de opressão (200, p. 147), assim, a autora pontua que:

As mulheres negras experimentam uma forma paralela de violência sexual específica de raça e gênero. Tratar mulheres afro-americanas como objetos pornográficos e retratá-los como animais sexualizados, como prostitutas, criou a imagem controladora de jezebel. O estupro tornou-se o ato específico de violência forçada às mulheres negras, com o mito da prostituta negra como justificativa ideológica.⁷⁵

Dentro do estereótipo de mulher negra agressiva, estão catalogadas 7 decisões finais. Vejamos como as alegações de discriminação aparecem por meio dessa justificativa. Na decisão final nº 266 de 2013, a requerente alega que foi discriminada no local de trabalho por razão de cor e sexo. Nos fatos, a requerente, que era operadora de metrô, indica que sofreu discriminação por sua supervisora

⁷⁴ Tradução livre do original: “I mean, at the end of the day she said I was unfit and “you women” and “you women, this is why you have so many problems because you have boyfriends”, and it in the context that I’m sexual, sexually running, and I just... I can’t exactly remember in a sense, but the comment was that it was making me feel as if I was some loose person, and that I had to be running all over the place because I was... my life was in danger because of all the boyfriends that I had, and that she was tired of us women coming into the office and how we were unfit with our children.”

⁷⁵ Tradução livre do original: “Black women experienced a parallel form of race- and gender-specific sexual violence. Treating African-American women as pornographic objects and portraying them as sexualized animals, as prostitutes, created the controlling image of jezebel. Rape became the specific act of sexual violence forced on Black women, with the myth of the Black prostitute as its ideological justification.”

no trabalho ao menos duas vezes: a primeira, quando sofreu reclamação por ter usado o banheiro e ido tomar café durante o intervalo de trabalho, ocasião na qual a supervisora afirmou que ou a requerente ia buscar café ou ia ao banheiro, que não tinha tempo de realizar as duas ações; e a segunda situação, quando a requerente foi questionar sua supervisora e se defender do comentário realizado sobre o uso do banheiro. Diante desse confronto, a supervisora realizou uma queixa formal contra a requerente por indisciplina. Assim, na situação fática, a requerente “alega em parte, que a requerente e outros a estereotiparam como uma ‘mulher negra raivosa’ ao discipliná-la.”⁷⁶

Em outro caso que a vítima tem a percepção de que está sendo estereotipada como uma mulher negra agressiva e rude pode ser vislumbrada na decisão final nº 821 de 2012 que aborda discriminação no trabalho em virtude de raça, cor e local de origem. Aqui, a requerente, empregada de uma empresa de arranjos florais comestíveis, narrou que em um dia de trabalho, atendeu um telefonema de uma empregada de outra filial da empresa questionando “Posso falar com o seu dono?” e esta complementou, gargalhando, “Todas as vezes que eu falo isso, eu sinto como se estivesse falando com um escravo ou dono de escravos”. Perante esse comentário, a requerente conversou com a gerente da loja, explicando o que havia acontecido e esta contatou a outra loja para tentar entender os fatos, que ao final, concluiu que havia sido apenas um mal-entendido.

Na petição, a requerente aduz que a sua gerente falhou em responder adequadamente à discriminação sofrida pela funcionária e não só, complementa afirmando que essa situação do telefonema foi o motivo pelo qual despediu a requerente, dois dias. No exame dos testemunhos, a gerente, indicada como parte ré, afirma que o motivo para a demissão foi porque a requerente tinha mau temperamento e era raivosa, além de rude com os clientes.

Desta maneira, a ré se manifestou na audiência descrevendo adjetivos relacionados à mau desempenho da requerente, porém, todos ligados à comportamentos associados ao estereótipo de mulher negra, como “rude”, “difícil”, “temperamental”, dentre outros. Esse caso foi considerado improcedente, porém, observei um padrão de adjetivos usados para descrever motivos para demissão,

⁷⁶ Tradução livre do original: “The applicant alleges in part that the respondent and others stereotyped her as an “angry Black woman” in disciplining her.”

que são entendidos pelos julgadores como motivos razoáveis para explicar porque não houve discriminação racial.

O questionamento sobre a habilidade de “performar” bem no trabalho também surgiu nos motivos listados no caso nº 1995 de 2012, o qual igualmente aborda discriminação no emprego em virtude de raça e cor. Aqui, a requerente afirma que trabalhou como assistente administrativa pelo período dois anos, porém, foi demitida quando a empresa afirmou que seus serviços não seriam mais necessários, pois a vaga de trabalho havia se tornado obsoleta e a empresa estava seguindo um novo caminho. Todavia, contrataram uma candidata nova, que era branca, para desempenhar algumas das funções que eram atribuições do seu antigo cargo em um processo seletivo no qual a requerente participou. Na alegação pela parte ré, a requerente era uma pessoa sem profissionalismo, não era amigável, rude e muitas vezes agia de maneira abrupta, embora, em geral, realizasse bem seu trabalho. A crítica de performance se limitou a relatar que não gostava da forma que a requerente atendia o telefone para falar com os clientes da empresa.

O que é interessante neste caso é que para o julgador, a vítima conseguiu demonstrar um caso *prima facie* de discriminação, sobretudo ao indicar que foi despedida, não conseguiu se manter no emprego por meio do processo seletivo e uma pessoa branca foi contratada para desempenhar funções que já vinham sendo executadas pela requerente. Quando a requerente demonstra indícios de uma provável discriminação, pela sistemática adotada pelo HRTO, o ônus de dar uma explicação razoável e crível para justificar que suas ações não foram discriminatórias passou a ser da parte ré.

Então, a parte ré questiona cada argumento suscitado pela suposta vítima buscando comprovar que as suas ações não foram motivadas por discriminação. Entretanto, nessa decisão, novamente, os argumentos sobre a performance da requerente podem ser entendidos como reflexo de um estereótipo de mulher negra, no sentido de que é compreendida como uma pessoa que não faz bem o seu trabalho, que é briguenta e reclama por tudo, especialmente quando exige melhores condições de emprego ou tenta aplicar para uma promoção dentro da empresa, além de outros motivos.

É importante ressaltar que estereótipos raciais nos ambientes de trabalho são resultado de narrativas culturais dominantes que contribuem para o racismo nesses locais em todos os níveis, principalmente produzindo e reproduzindo

discriminação sistêmica. No estudo empírico conduzido por HASFORD (2016) sobre racismo nos espaços de trabalho no Canadá, há uma tendência forte do que o autor chama de “racial characterizations” (caracterizações raciais), ou seja, a criação de roteiros simplificados e estereotipados que vão determinar papéis, comportamentos e as intenções e as capacidades de jovens trabalhadores negros.

O autor identificou três caracterizações mais recorrentes nos relatos dos entrevistados: a pessoa negra assustadora, preguiçoso e menestrel. (idem, 2016, p. 162). Especificamente sobre a pessoa negra assustadora (“the scary black person”), o autor expõe que “foi a caracterização racial mais recorrente nas histórias dos participantes, compreendendo um papel definido por um jovem negro raivoso ou violento que é propenso à confrontos ou criminalidade.”⁷⁷

Então, vislumbrando os argumentos dos estereótipos que surgiram na leitura dos documentos, é possível que a percepção da performance das mulheres negras nestes casos, seja na verdade, um aspecto de uma narrativa cultural pautada no racismo, que está presente nos espaços de trabalho no Canadá.

Cumprir lembrar que como grande parte da amostra é relacionada a alegações de discriminação na área social do trabalho, então, é natural que no estudo dos motivos, estes se sobreponham nas diferentes categorias criadas para análise qualitativa dos documentos.

É nesse entendimento que eu destaco o caso nº 1348 de 2013 que ocorreu em um salão de beleza na qual a requerente atuava como assistente. Na ocasião, a requerente aduz que sofreu vários episódios de discriminação durante o trabalho, além de não ter sido adequadamente supervisionada pelos profissionais mais experientes. A parte ré alega que a demissão da requerente foi por motivos de má performance no trabalho. Destaco que, neste, não há apenas alegação de estereótipos, mas também de ofensas raciais e humor racista, sendo este último, um aspecto de discriminação sistêmica no local de trabalho.

Em relação aos estereótipos, a requerente alega ter sido chamada por nomes depreciativos, uma atitude que é conhecida como “name calling” na doutrina estrangeira. Sobre o “name calling”, Hasford alerta que inclui formas explícitas e sutis de humor relacionado à raça, que podem variar de gravidade, seja por meio

⁷⁷ Tradução livre do original: “[...] was the most influential racial characterization in participants’ stories, comprising a role defined by angry or violent Black youth who is prone to confrontation or criminality.”

de piadas raciais “amigáveis” ou insultos raciais (HASFORD, 2016, p. 165).
Veamos abaixo:

A requerente testemunhou que Marc Fiorio algumas vezes se referia a ela utilizando nomes como “Laquesa” e “Shenana” que ela considerava depreciativo porque ela acreditava que eram nomes do “gueto” que haviam sido associados com mulheres negras consideradas sem educação e pobres. Ela testemunhou que Marc estava ciente da conotação desses nomes e que ela não concordava. Testemunhou que pediu para que ele parasse de chamá-la de “Laquesa” e que ele não parou. Porém, continuou a usar outros nomes similares.(ONTARIO, 2013, p. 5)⁷⁸

É interessante que a justificativa dada pelo réu foi no sentido em que ele havia assistido um vídeo de humor no Youtube que utilizava tais nomes em relação à mulheres negras e afirmou que havia falado com a requerente sobre o vídeo, e ela não parecia ofendida pela conversa e nem havia demonstrado não gostar.

Isso nos leva às alegações da requerente sobre ofensas raciais e humor racista, em uma situação que o réu falou para a requerente “não me deixe cortar o seu pé como se fosse Kunta Kinte”. Sobre esse comentário, a requerente afirmou que ficou ofendida pois o comentário era racista, já que, Kunta Kinte é o personagem principal de uma famosa obra literária norte-americana chamada “Raízes: A Saga de uma família americana” escrito por Alex Haley, que narra a história de Kunta, um escravo que foi sequestrado da África e levado para os Estados Unidos. Como castigo por três fugas, Kunta Kinte tem metade do seu pé direito amputado pelo dono de fazenda.

Então, diante desse histórico, a requerente se sentiu ofendida pelo comentário realizado pelo réu. Este se defendeu afirmando que havia conversado sobre Kunta Kinte com a requerente, já que era citado em uma música que ambos gostavam e que não havia feito esse comentário dessa forma para a requerente. Já a última alegação por parte da requerente ao uso do termo “Sinhô” (Master)⁷⁹, conforme podemos ver no relato abaixo:

⁷⁸ Tradução livre do original: “The applicant testified that Marc Fiorio sometimes referred to her using names such as “Laquesa” and “Shenana” that she considered derogatory because she believes they are “ghetto” names that have been associated with Black women who are uneducated and poor. She testified that Marc was aware of the connotation of these names and knew that she objected. She testified that she told him to stop calling her “Laquesa” and that he did stop. However, he continued to use other similar names.”

⁷⁹ O termo em inglês corresponde à forma de tratamento que os escravos norte-americanos utilizavam para o seu patrão ou senhor. No Brasil, entendo que a melhor tradução seria para o vocábulo “Sinhô”,

“Ela testemunhou que na segunda-feira seguinte foi trabalhar que Marc disse “agora Márcia, você vai ouvir o seu Sinhô”. Testemunhou que ela e Marc se fitaram por 30 segundos devido à seriedade do que ele havia dito e o reconhecimento do comentário inapropriado. [...] ela testemunhou que determinou que não conseguiria ir mais trabalhar devido ao racismo expressado na referência a Kunta Kinte e ao comentário “sinhô” e também ao xingamento.⁸⁰

O comportamento da parte ré, nesse caso em específico, converge com aquilo que Adilson Moreira (2019) ensina ao dizer que “é interessante observar como representações culturais sobre negros motivam atos que muitos consideram racistas, embora pessoas brancas pensem que são apenas meios aceitáveis de aproximação social [...]” Assim, o eminente professor nos revela que os estereótipos raciais negativos que estão presentes nestes tipos de episódios, especificamente piadas e comentários racistas são os mesmos que motivam práticas discriminatórias em outras situações da vida cotidiana

Desta forma, embora o professor aborde especificamente o contexto brasileiro, entendo que a descrição se amolda perfeitamente aos motivos indicados nos documentos canadenses.

A respeito da prática de humor recreativo ou humor racista, porém, fora do ambiente de trabalho, cito os fatos da decisão final nº 1007 de 2016 relativo à discriminação em moradia em função de raça, cor, ancestralidade, origem étnica, desigualdade e sexo. A requerente, portadora de uma condição crônica de saúde, residente em um abrigo para mulheres, relata que foi discriminada em diversas situações pelos empregados do abrigo, conforme descrito na decisão:

Isso (a discriminação) ocorreu na forma de evidente interferência nas tarefas da requerente ao redor da residência, imitação de maneirismos afro-canadenses, o canto de ritos espirituais na presença da requerente. Aceito a evidência da requerente que essas últimas ações foram realizadas de uma maneira derogatória e que foram percebidas por ela como racializadas⁸¹

⁸⁰ She testified that on the following Monday she came to work and that Marc said “now Marcia, you’re going to listen to Master.” She testified that she and Marc then stared at each other for about 30 seconds because of the seriousness of what he had said and his recognition of the inappropriateness of the comment. [...] She testified that she then determined that she could no longer go to work because of the racism expressed in the reference to Kunta Kinte and the “master” comment and the earlier name calling.

⁸¹ Tradução livre do original: “This took the form of overt interference in the applicant’s duties around the residence, the mimicking of African-Canadian mannerisms, and the singing of spirituals in the applicant’s presence. I accept the applicant’s evidence that these latter actions were done in a mocking manner and were experienced by her as racialized.”

Infelizmente, nessa decisão não há uma descrição de quais maneirismos e como esses atos de discriminação específicos ocorreram, apenas essa menção no decorrer da decisão, porém, não se pode deixar de considerar que a vítima sofreu discriminação por meio de humor racista.

Em continuidade à análise dos motivos contidos nas decisões finais, dou um destaque especial para uma forma de discriminação sistêmica no local de trabalho que apareceu em uma das decisões e que é um pouco mais sutil de identificar: punição sem motivo ou pelos erros dos outros. Categorizado dessa forma pelo entendimento de que, no ambiente de trabalho, mulheres negras (e homens negros) são tratadas de maneira desigual e muitas vezes exagerada.

Assim, analisemos o relato da requerente na decisão final nº 796 de 2012, na qual alega ter sofrido discriminação no emprego em função de raça, cor e origem étnica. A requerente, enfermeira, trabalhava em uma casa de repouso e narrou uma série de incidentes entendidos por ela como discriminatórios. Em relação à argumentos de disciplina, afirmou:

Além desses incidentes específicos, a requerente alega que ela foi, de maneira geral, assediada pelos réus. Isso tomou a forma de observá-la com mais cuidado do que os outros e a criticando por fazer coisas que, se tivessem sido feitas pelos outros empregados, não teriam resultado em críticas.⁸²

O relato da requerente, nesse caso, converge com os relatos apontados por Hasford no seu estudo (2016, p. 170) no tocante à disciplina, vejamos:

Um segundo tipo de encenação narrativa foi refletido nas histórias em que os participantes foram sujeitos a disciplina injusta por meio de punição excessiva por pequenos erros ou administração desigual das regras do local de trabalho. Para muitos participantes, esses incidentes foram reencenações (sic) de características de desempenho inferior, **nas quais os empregadores, intencionalmente ou não, exageraram a incompetência percebida dos trabalhadores negros quando ocorrem problemas diários inevitáveis. (grifo nosso)**⁸³

⁸² Tradução livre do original: "In addition to these specific incidents, the applicant alleges that she was in general harassed by the respondents. This took the form of watching her more carefully. than others and criticizing her for things that, if they were done by other staff, would not have resulted in criticism.

⁸³ Tradução livre do original: "A second type of narrative re-enactment was reflected by stories in which participants were subjected to unfair discipline through excessive punishment for minor mistakes or inequitable administration of workplace rules. To many participants, these incidents were re-enactments of underachiever characterizations in which employers, intentionally or unintentionally, exaggerated the perceived incompetence of Black workers when inevitable daily problems occurred."

Dentro da categoria de discriminação de trabalho, assim como ocorreu nas decisões parciais, o maior índice de casos diz respeito à ocorrência do ambiente envenenado, ou seja, uma série de ações discriminatórias cotidianas que causam sequelas psicológicas nas vítimas, inviabilizando o desempenho de suas funções no trabalho. Como exemplo, observemos os fatos da decisão nº 1148 de 2013, em que a requerente alega ter sofrido discriminação no emprego por motivos de raça, ancestralidade e origem étnica:

A requerente testemunhou que era forçada a pedir demissão porque seu espaço de trabalho se transformou em “envenenado”. Testemunhou que não estava se alimentando e não conseguia dormir. Que frequentemente vomitava no trabalho devido ao estresse. Em uma ocasião, estava tremendo tanto quando dirigia para casa. Parou em uma farmácia e testou sua pressão sanguínea, que estava muito alta. Naquele momento, ela visitou o Dr. Cianfrone que aconselhou que parasse de trabalhar. Ela testemunhou que o espaço de trabalho ficou envenenado pois estava sendo alvo de gritos diariamente a respeito do seu sotaque e sujeita a críticas injustificadas sobre seu tratamento e seu tratamento com clientes.⁸⁴

Nesse sentido, cumpre reprimir que a Comissão de Direitos Humanos de Ontário determina que o ambiente envenenado é baseado na natureza dos comentários ou das condutas e como estes fatores têm impacto sobre o indivíduo. Não se refere, necessariamente, o número de vezes que o comportamento ocorre, já que, para a Comissão, um único incidente pode caracterizar e criar um ambiente envenenado. (ONTARIO, Human Rights Commission of, 2005, p. 27)

Assim, os sentimentos narrados pela requerente no seu depoimento são reflexo de que a discriminação sistêmica no local de trabalho vai muito além da exclusão, sendo capaz de, em nível pessoal, trazer ansiedade na performance e na habilidade de trabalhar destas pessoas, o que, no caso da acima, acabou se tornando o motivo para sua demissão pelo réu. (HASFORD, 2016)

Temos ainda motivos de tokenismo e discriminação em moradia, os quais também foram detalhadamente abordados quanto à análise das decisões parciais, e, portanto, não serão detalhados nessa seção. Assim, passamos às duas últimas

⁸⁴ Tradução livre do original: “The applicant testified that she was forced to resign her employment because the workplace had become “poisoned”. She testified that she was not eating well and could not sleep. She frequently threw up at work due to the stress. On one occasion she was shaking badly while driving home. She stopped at a drug store and tested her blood pressure, which was very high. At that point, she saw Dr. Cianfrone who advised her to stop working. She testified that the workplace was poisoned because she was being yelled at on a daily basis about her accent and subject to unwarranted criticism about her work and her interactions with clients. “

categorias: abuso policial e assédio sexual, de maneira a seguir para a conclusão desta primeira subparte com a demonstração dos motivos indicados nessas duas categorias.

No tocante ao abuso policial, este ocorreu no caso nº 405 de 2012, o qual versa sobre discriminação no trabalho em função de raça, cor, sexo e também em retaliações. A requerente, que é policial, indica que um dos motivos para seu pedido perante o Tribunal de Direitos Humanos foi a ocorrência de abuso por parte de um policial branco que não queria fazer uma chamada relativa à reclamação efetuada por vizinhos negros (que eram o irmão da requerente e a esposa) contra os vizinhos brancos.

Desta forma, indica que o policial escreveu informações falsas no seu diário e impropriamente reportou a conduta dela para os supervisores por entender que estava interferindo com o caso, o que fez a requerente ser advertida, conforme narrativa abaixo:

[...] enquanto visitava meu irmão que morava em Peel, ele ligou para a Polícia Regional devido à uma discussão entre vizinhos, no qual uma vizinha havia forçado sua entrada na casa do meu irmão e acusado meus sobrinhos de terem andado de bicicleta no seu gramado. [Oficial N, um policial] respondeu à chamada e ao final da entrevista, meu irmão solicitou um registro de ocorrência. [Oficial N] informou ao meu irmão que não havia nenhum incidente para reportar. Eu falei com o [Oficial N] como resultado do seu comportamento inapropriado, me identificando como uma policial com 14 anos de experiência na região de Peel. Eu informei que o registro de ocorrência poderia ser criado seja como transgressão ilegal ou como disputa de vizinhos. O oficial relutantemente indicou que iria fazer o registro, mas que iria anotar no seu registro que eu interferi com a sua investigação.⁸⁵

No desenrolar do caso, não foi julgado procedente, já que, na decisão, o julgador considerou que ainda que o réu tenha agido de certa maneira defensiva com a requerente, isso não configura discriminação, apenas que ela estava interferindo com a investigação.

⁸⁵ Tradução livre do original: “[...] while visiting my brother who lives in Peel my brother had reason to call Peel Regional Police as a result of a neighbor dispute where a neighbor had forced her way into my brother's home and accused my nephews of riding their bikes across the lawn. [Officer N, a Peel officer] responded to the call and at the end of his interview, my brother requested an occurrence report. [Officer N] informed my brother that there is no incident to report. I spoke to [Officer N] and as a result of his inappropriate behavior, I identified myself as a police officer with 14 years' experience with Peel Region. I asserted that an incident report could be created whether as unlawful trespass or as a neighbour dispute. The officer reluctantly indicated he would report but that he would note in his report that I interfered with his investigation.”

Por fim, no que diz respeito ao assédio sexual, presente na decisão final nº 725 de 2015, a requerente afirma que foi discriminada no tocante à bens, serviços e instalações nos campos protegidos de raça, cor, sexo, solicitação sexual ou avanços. Nos fatos, a requerente aduz que entrou em contato com um corretor independente de hipoteca para auxiliá-la a obter hipoteca para uma propriedade que tinha intenção de adquirir. Porém, durante as reuniões com o agente, este fez vários comentários relativos à assédio sexual, conforme demonstrado abaixo:

A requerente testemunhou que o Sr. Ramlochan perguntou se ela seria “a primeira mulher negra com quem eu iria dormir”. A requerente afirmou que se sentiu desconfortável e humilhada pela conduta do réu; porém, ela não conseguia mais romper o relacionamento pois havia dado um depósito financeiro. A requerente testemunhou que ela deixou o escritório dele quase que imediatamente pois se sentiu desconfortável já que “este homem estava me vendo de uma forma sexual.”⁸⁶

É importante ressaltar que esse foi um dos poucos casos da amostra que foi considerado procedente pelo julgador, e os motivos avaliados pelo juiz serão detalhados na terceira subparte desta seção. Em que pese a análise posterior, afirmo que a vítima faz um detalhamento muito preciso das atitudes discriminatórias realizadas pelo réu, sobretudo um comentário racista dirigido não apenas à requerente, mas relacionado aos negros em geral, em uma das reuniões, vejamos:

Durante essa reunião, a requerente avisou que estava preocupada que ela não teria renda suficiente para comprar a propriedade na data de fechamento. Estava preocupada que as coisas estavam indo muito rápido. Ela tinha apenas um dos dois cheques que deveria ter levado para o encontro. Ela testemunhou que o Sr. Ramlochan então prosseguiu a falar e afirmou que “pessoas negras não são empresários de sucesso porque não são bons com dinheiro.”⁸⁷

Então, este caso ilustra que o assédio sexual do réu é todo pautado no ideário e na sexualização de que a mulher negra está disponível e aceita os assédios, já que, Em outras passagens, o réu elogia a requerente, pergunta se tem

⁸⁶ Tradução livre do original: “The applicant then testified that Mr. Ramlochan asked her if she would be the “first black woman that I sleep with”. The applicant testified that she felt uncomfortable and humiliated by the personal respondent’s conduct; however, she could no longer sever the relationship because she had just given him a financial deposit. The applicant testified that she left his office almost immediately because felt uncomfortable because “this man was visualizing me in a sexual way”.

⁸⁷ Tradução livre do original: “During this meeting the applicant told him that she was concerned that she would have insufficient funds to purchase the property by closing date. She was concerned that things were moving too fast. The applicant had only one of two cheques that she was supposed to bring to the meeting. She testified that Mr. Ramlochan then proceeded to lecture her and stated that “black people are not successful business owners because they are no good with money”.

namorado e outras insinuações de cunho sexual, todas recusadas pela requerente. Patricia Hill Collins (2000, p. 132) afirma que o imaginário da mulher negra hipersexualizada reforça a opressão racial justificando ataques sexuais contra mulheres negras. No tocante ao segundo comentário realizado pelo réu, traz um estereótipo negativo bem popular envolvendo pessoas negras, a de que são pobres e sem educação, o que por si só, já demonstra a conduta discriminatória do réu nesse caso concreto, o que foi entendido desta maneira pelo julgador.

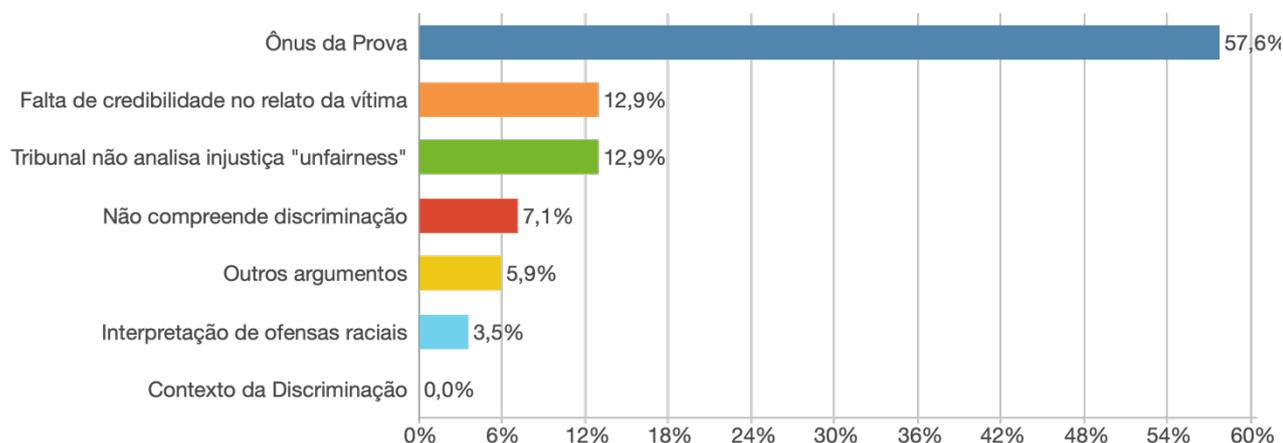
Perpassados os motivos que levam às mulheres negras no Canadá a acessarem o Tribunal de Direitos Humanos de Ontário, cuja importância reside justamente em identificar como são as demandas por justiça, já que naquele país, o racismo e a discriminação racial não são considerados crime como o Brasil, restando a possibilidade criminal de enquadrar certas condutas dentro da categoria de crimes de ódio, porém, uma possibilidade mais rara de acontecer no direito canadense.

Por conseguinte, identificados os motivos, as próximas subpartes serão dedicadas a analisar os argumentos de improcedência e procedência das decisões finais pelos julgadores, para ao fim, tentar entender as razões pelas quais, no Canadá, um outro sistema jurídico, ainda assim não temos um número significativo de condenações por racismo e discriminação racial.

5.2.3.2 Argumentos de improcedência das decisões finais

Para os argumentos de improcedência das decisões finais, fiz a categorização dos entendimentos dos julgadores. Essas categorias, na maioria das vezes, corresponderam, inclusive à precedentes bem delimitados do Tribunal de Direitos Humanos do Canadá e outras cortes do país, sobretudo o relativo ao ônus da prova e falta de credibilidade no relato da vítima. Vamos abordar, nesta subparte, decididamente cada um deles para começar a pinçar como o Tribunal julga casos de discriminação contra mulheres negras no Canadá.

Gráfico 11 – Categorias de argumentos de improcedência



Fonte: Documentos de Pesquisa, 2020.

Acima, as principais categorias que surgiram na leitura dos documentos foram da seguinte ordem de maior para menor incidência: 1) Ônus da prova; 2) Falta de credibilidade no relato da vítima; 3) Tribunal não analisa injustiça (“unfairness”); 4) Não compreende discriminação; 4) Outros argumentos; 5) Interpretação de Ofensas Raciais; 6) Contexto da Discriminação⁸⁸. Isto posto, a partir deste momento, iremos analisar cada uma destas categorias de argumentação nas decisões finais.

Como é possível ver no gráfico anterior, o maior número de argumentos levantados pelos adjudicadores nas decisões, foi o ônus da prova, o qual dividi em duas subcategorias: a) ônus da prova da vítima e; b) ônus da prova do réu. Para entender a diferença, é importante pontuar, de maneira mais detalhada, o que significa o ônus da prova nos julgamentos efetuados pelo HRTO.

Portanto, para iniciar esta discussão, retomo o caso nº 1995 de 2012, já debatido anteriormente, no qual houve alegação de discriminação no trabalho em função de raça e cor. Nesta decisão, o julgador se manifesta sobre o ônus da prova de uma forma muito didática, vejamos:

O ônus probatório compete à requerente para estabelecer que, em uma balança de probabilidades, um caso *prima facie* de discriminação existe [...] Após a apresentação de um caso *prima facie*, o ônus recai sobre o respondente para fornecer uma explicação crível e racional do porque suas ações não foram discriminatórias; porém, o ônus de provar a discriminação permanece com a reclamante durante todo o processo [...]⁸⁹

⁸⁸ Saliento que em uma mesma decisão, podem conter argumentos de diferentes naturezas, que foram categorizados nessa maneira na tabela, logo, a porcentagem não se refere à totalidade de decisões finais (42), mas sim, à totalidade dos argumentos catalogados.

⁸⁹ Tradução livre do original: “The evidentiary burden is on the applicant to establish that, on a balance of probabilities, a *prima facie* case of discrimination exists [...] Upon the presentation of a

Essa manifestação do julgador é pautada em precedentes consolidados do sistema jurídico canadense, um deles é o já citado *Dabic v. Windsor Police Service*, muito referido pelos julgadores nas decisões parciais. Porém, no caso das finais, surgiram outros precedentes relativos à própria natureza da decisão, como o *Ontario Human Rights Commission v. Simpsons-Sears* julgado pela Suprema Corte do Canadá (CANADA, Supreme Court of, 1985)⁹⁰, que decidiu acerca do ônus probatório, o entendimento que o requerente em procedimentos perante tribunais de direitos humanos deverá demonstrar discriminação *prima facie*.

Um dos aspectos mais interessantes do posicionamento do julgador nesse caso é que, embora tenha rejeitado o pedido feito pela requerente por não ter entendido que conseguiu provar a discriminação, afirmou:

A requerente afirmou que, como uma mulher de cor e imigrante, encontrou racismo na sua vida no Canadá. Eu não tenho dúvida disso. **Racismo é uma das razões pelas quais o legislativo de Ontário entendeu ser necessário decretar uma legislação de direitos humanos, e infelizmente, ainda é parte da vida do Canadá e de outros países.** A Suprema Corte do Canadá já aceitou que o racismo no Canadá é tão “notório” que pode ser, seguramente, um motivo pelo qual uma ação judicial deve ter realizada. (grifo nosso)⁹¹

Então, ao mesmo tempo que o julgador reconhece a existência do racismo no Canadá, declara improcedente o pedido da requerente por entender que não foi discriminada, já que entende que esta não conseguiu demonstrar provas das suas alegações, ignorando a forma como as condutas de discriminação geralmente ocorrem em nível interpessoal, sem a presença de testemunhas ou outras formas de comprovação.

prima facie case, the burden shifts to the respondent to provide a credible and rational explanation that its actions were not discriminatory; however, the onus of proving discrimination remains on the claimant throughout [...]

⁹⁰ Este caso foi julgado pela Suprema Corte do Canadá em sede de apelação e julgado procedente em favor da requerente. O contexto é de que houve discriminação no emprego em função de religião. Isto porque, a requerente, funcionária em tempo integral da empresa Simpson-Sears, era Adventista do Sétimo Dia, e por motivos religiosos, era proibida de trabalhar a partir do pôr do sol de sexta até o pôr do sol de sábado. Como a empresa não tinha turnos integrais para trabalhar fora do horário das sextas e sábados, a funcionária foi demitida pela empresa.

⁹¹ Tradução livre do original: “The applicant stated that, as a woman of colour and an immigrant, she had encountered racism in her life in Canada. I have no reason to doubt that. Racism is one of the reasons the Ontario legislature saw fit to enact human rights legislation, and unfortunately, it is still part of life in Canada as in other countries. The Supreme Court of Canada has accepted that racism in Canada is so “notorious” that it can safely be a fact of which judicial notice can be taken.”

Saliento que, no tocante à análise do ônus da prova nas decisões finais, os julgadores fazem o seguinte teste: primeiramente, a verificação se a requerente conseguiu demonstrar, por meio dos seus argumentos, narração dos fatos e provas, a ocorrência da discriminação *prima facie*; a partir daí, passa-se ao segundo momento, que é o entendimento de que o acusado deverá refutar os argumentos da parte autora demonstrando porque suas ações não consistiram em discriminação, utilizando-se como apoio, previsões do Código de Direitos Humanos de Ontário.

Então, dentro da subcategoria de que a vítima deve provar, foram os argumentos de que, mesmo apresentando os fatos e as provas, a requerente não conseguiu, na visão do HRTO, provar discriminação *prima facie*. Observemos mais alguns exemplos de manifestação do julgador nos casos concretos.

No caso nº 822 de 2017, a requerente alega ter sido discriminada no trabalho em virtude de raça, cor e deficiência, já que, no seu entendimento, sofreu discriminação contínua no espaço de trabalho por sua supervisora. Desta forma, a parte autora, que trabalhava como enfermeira em um hospital, afirma que passou a sofrer perseguição com a contratação da nova supervisora da unidade que trabalhava, e entende que a discriminação sofreu tendo em vista de que era a única enfermeira negra (o que também poderia enquadrar dentro da categoria de motivo tokenismo) e sofria tratamento diferenciado.

Há vários motivos descritos pela autora que caracterizam discriminação sistêmica no trabalho, sobretudo o maior esforço exigido de mulheres negras, quando narra que era tratada diferente das outras enfermeiras brancas, já que a supervisora era mais exigente com ela do que com as demais.

Para este caso, o julgador, antes de proferir a sua decisão, considerando que o OHRC não conceitua discriminação, novamente se utiliza dos precedentes para determinar que a requerente deve demonstrar e provar que uma característica protegida pelo Código foi violada e o respondente é incapaz de dar uma justificativa apropriada para aquela ação. Nesta decisão, porém, o julgador vai além, indicando que, no HRTO não é necessário provar a intenção (o dolo), conforme consolidado

no importante precedente *Peel Law Association v. Pieters* (ONTARIO, Court Appeal for, 2013)⁹², vejamos

O requerente não é obrigado a estabelecer que o campo (protegido pelo Código) era o fator único ou predominante ou que existe uma conexão “causal entre os dois. **É bem estabelecido que não há necessidade de provar a intenção: o foco está o efeito das ações do respondente no solicitante.** (grifo nosso)⁹³

Isto posto, dentro da lógica do Tribunal de Direitos Humanos de Ontário e também do entendimento da Suprema Corte do Canadá, as legislações de direitos humanos não devem ter pautadas na exigência da “prova do dolo”, que é uma exigência presente na seara criminal ou em legislações com foco punitivista. Assim, dentro dos casos de direitos humanos de Ontário, falamos em ônus da prova, mas não de prova do dolo ou da intenção de discriminar.

Ainda que esse caso seja muito rico em relatos, o julgador declarou o pedido da requerente, improcedente, pois, entendeu da seguinte forma: “Em todas as circunstâncias eu não consigo achar que a requerente provou, em uma balança de probabilidades, que tem uma conexão com raça, cor e deficiência e incidentes no local de trabalho que ela sente que houve desvantagem⁹⁴

O mesmo ocorreu no caso nº 705 de 2013, cujos fatos foram demonstrados anteriormente, o Tribunal compreendeu que, ainda que aceitasse os fatos alegados pela requerente no seu pedido

⁹² Este foi um caso que foi analisado pela Corte de Apelações de Ontário, em que uma funcionária, discriminou dois advogados e seu cliente, todos negros, ao solicitar que se identificassem naquele espaço destinado para advogados operado pela Peel Law Association. As vítimas afirmaram que a bibliotecária solicitou a documentação apenas deles e de nenhuma outra pessoa no local, além de ter sido grosseira e demandante. Na ocasião, a decisão do HRTO foi procedente em favor das vítimas, afirmando que houve discriminação, porém, o caso foi levado para revisão judicial e a Alta Corte de Justiça (“Divisional Court”) afirmou que a discriminação *prima facie* não havia sido provada, já que não havia sido demonstrado pelas vítimas, a existência de um nexos de causalidade entre o tratamento arbitrário sofrido baseado em um campo protegido pelo Código e a desvantagem sofrida. Em mais uma apelação, o caso foi finalmente levado à Corte de Apelações de Ontário que entendeu que a decisão proferida pela Corte anterior estava incorreta, já que, exigir a prova de um nexos causal vai muito além do que a legislação protetiva de direitos humanos exige, logo, a decisão original do HRTO deveria ser mantida.

em que afirmou o entendimento de que a discriminação deverá ser comprovada *prima facie* e a prova do dolo não é necessária.

⁹³ Tradução livre do original: “The applicant is not required to establish that the ground was the only or predominant factor or that there is a “causal” connection between the two. It is well established that there is no requirement to prove intention: the focus is on the effect of the respondent’s actions on the applicant.

⁹⁴ Tradução livre do original: “In all of the circumstances I cannot find that the applicant has proven on the balance of probabilities that there is a connection between her race, colour and disability and the workplace incidents which she feels she has been disadvantaged by.”

[...] não pode concluir que há um vínculo entre os fatos de discriminação pelos motivos alegados pela requerente. Durante a audiência, solicitei que me indicasse qualquer evidência no ou que ela poderia obter que apoiaria a conclusão de que o racismo foi um fator para o tratamento dos réus. No entanto, não conseguiu identificar incidentes específicos, declarações ou documentos. Ao invés disso, sustentou que era auto evidente a forma pela qual foi tratada [...]⁹⁵

Temos também o caso nº 1208 de 2015 no qual a requerente alega ter sofrido discriminação no emprego em virtude de raça e cor, tendo sido demitida por este motivo. Neste caso, a requerente trabalhava como “Assistente de Deficientes” em uma escola, sendo designada para trabalhar com estudantes do jardim de infância considerados “excepcionais”. Narra, na sua petição, que houve um incidente em que, ao final do intervalo entre aulas, uma das crianças correu e se separou do grupo, e a requerente, como estava cuidando de outros estudantes, gritou para que outra funcionária fosse atrás da criança. No entendimento da requerente, depois desse episódio, sofreu uma advertência da parte ré, porém, esta fez uma reclamação das ações da requerente perante o Conselho de Educação, o que resultou que fosse demitida. Esse caso foi julgado improcedente, pois o julgador entendeu que “a questão perante a mim é se a requerente satisfaz ou não o ônus de estabelecer, em uma balança de probabilidades, que sua raça e/ou cor foi um fator de tratamento diferenciado pelos réus.”⁹⁶ Então, utilizando-se desses argumentos, o julgador entendeu que a requerente não conseguiu demonstrar, de maneira convincente, ter sido discriminada.

Ressalto ainda, que na decisão, ainda é abordado o contexto do ônus da prova dos réus, ou seja, considerando que a requerente não apresentou nenhuma testemunha ou nenhum documento de maneira a corroborar com o seu relato, restou ao julgador fazer a análise das provas dos respondentes e verificar as suas justificativas são legítimas para explicar o término do contrato de trabalho com a requerente. Ou seja, para o HRTO, se a discriminação *prima facie* foi demonstrada,

⁹⁵ Tradução livre do original: “I am unable to conclude that there is a link between those facts and discrimination on the grounds alleged by the applicant. I asked her during the hearing to point me to any evidence in the Application or that she could obtain that would support the conclusion that racism was a factor in the respondents’ treatment of her. However, she was unable to identify specific incidents, statements or documents. Rather, she maintained that it was self-evident from how she was treated [...]”

⁹⁶ Tradução livre do original: “The issue before me is whether or not the applicant has satisfied the legal burden of establishing, on a balance of probabilities, that her race and/or colour was a factor in her adverse treatment by the respondents.”

a parte ré necessita evidenciar que sua ação, requerimento, regra ou atitude foi adotada com um objetivo racionalmente ligado à função que será realizada; ou ainda, se foi adotada de boa fé, na crença que é necessária para cumprir seu objetivo; e ainda, se é razoavelmente necessário para atingir seu objetivo, no sentido de que é impossível acomodar o indivíduo sem dificuldades.

Assim sendo, é necessário explicar que, no Canadá, a legislação de direitos humanos estabelece que é obrigação do empregador garantir um ambiente de trabalho seguro e igualitário para todos. Porém, em alguns momentos, pode ocorrer que a empresa tome alguma medida que em princípio parece discriminatória, porém, acaba por ser válida, visto que se trata de uma discriminação positiva, o que é permitida pela legislação canadense e prevista no próprio Código de Direitos Humanos de Ontário sob o nome de “discriminação construtiva”⁹⁷. Se o requerido, na audiência, demonstrar que a discriminação ocorreu de boa fé (*bona fide*), dentro das formas previstas, não há que se falar em tratamento injusto.

Temos também o caso nº 527 de 2012, na qual a requerente afirma ter sido discriminada em bens, serviços e instalações com base na sua raça e cor. Neste caso, afirma ter sido discriminada pela motorista de ônibus em três incidentes diferentes relacionados ao uso do passe de ônibus. O julgador resumiu os eventos da seguinte forma:

A evidência da requerente de que ela, mulher negra, foi obrigada a explicar suas intenções a respeito da sua viagem no ônibus #48 depois de usar um passe do ônibus #37. Ninguém no ônibus foi submetido a esse requerimento, inclusive um homem branco que ela acreditava ter subido no ônibus #48 com o passe de transferência do #37. Sem uma explicação do respondente, essa evidência, na minha visão, apoiaria uma ocorrência de discriminação. Adequadamente, a requerente estabeleceu um caso *prima facie*. Eu considero, porém, que o respondente providenciou uma explicação racional e não discriminatória para o seu comportamento.⁹⁸ (ONTARIO, 2012, p. 13)

Então, diante da análise do ônus da prova, não se pode deixar de salientar que para o HRTO, o padrão de prova assumido é baseado no que chamam de

⁹⁷ A “constructive discrimination” é definida na parte II, item 11 do Código de Direitos Humanos de Ontário e possui previsões esparsas ao longo do Código, como, por exemplo, no

⁹⁸ Tradução livre do original: “The applicant’s evidence was that she, a black woman, was required to explain her intentions regarding her travel on the #48 bus after using a transfer from the #37 bus. No one else on the bus was subject to this requirement, including a white man who she believed boarded the #48 bus with a transfer from the #37 bus. Without an explanation from the respondent, this evidence would in my view support a finding of discrimination. Accordingly, the applicant has established a *prima facie* case. I find, however, that the respondent has provided a rational, non-discriminatory, explanation for its behaviour.”

“balança de probabilidades” e ambas as partes são responsáveis por fornecer as provas na audiência justamente para defender suas respectivas posições. A diferença do ônus da prova nos Tribunais de Direitos Humanos no Canadá para o processo criminal, é a noção de que o requerente não precisa provar “além de qualquer dúvida razoável”, exigido em ações penais (RUDNER, 2017, n.p.)

O mesmo ocorreu no caso nº 2092 de 2013, que versa sobre discriminação em bens, serviços e instalações por motivos de raça, cor, status familiar, estado civil e retaliação, cujos fatos já foram narrados anteriormente, o julgador, ao recusar o pedido da requerente, alegou que:

Em casos de direitos humanos como estes, é exigido que a requerente prove suas alegações. A Suprema Corte do Canadá já afirmou que casos como estes são decididos em uma balança de probabilidades e isso requer evidência de que se “suficientemente clara, convincente e cogente [...]”⁹⁹

Porém, nesse caso, o julgador foi além, pois, para se convencer se a evidência é clara e convincente, entendeu ser necessário verificar a credibilidade e a confiabilidade das evidências apresentadas pela requerente e também do seu testemunho, por meio da avaliação de franqueza, evasão e capacidade das testemunhas de perceberem e lembrarem dos fatos.

Por conseguinte, a avaliação de credibilidade da requerente (ou vítima, como exposto) é a segunda categoria listada no gráfico acerca das argumentações dos julgadores acerca da improcedência do pedido. A avaliação de credibilidade costuma aparecer naqueles casos em que não há evidências diretas de discriminação, ou seja, o teste para avaliação de credibilidade acontece quando se tratam de fatos em que não há testemunhas ou qualquer outro documento que possa comprovar a discriminação, então, o julgador precisa se apoiar no relato das partes para se convencer acerca da ocorrência de infração ao Código de Direitos Humanos ou não.

De tal modo, a avaliação de credibilidade é feita por meio da interpretação do precedente *Faryna v. Chorny*¹⁰⁰, citado em 14 decisões finais analisadas. Então,

⁹⁹ Tradução livre do original: “In human rights cases like this, the applicant is required to prove her allegations. The Supreme Court of Canada has stated that cases like this are decided on a balance of probabilities and that this requires evidence that is ‘sufficiently clear, convincing and cogent’ [...]”

¹⁰⁰ Este caso sobre difamação foi julgado pela Corte de Apelação da Columbia Britânica em 1952. É um precedente que versa sobre credibilidade e confiabilidade das testemunhas. Resumidamente, a apelação tentava reverter uma decisão que havia concedido indenização por perdas e danos em um caso de difamação a respeito da falta de castidade de parte autora.

como ocorre este teste? De acordo com a decisão original, a credibilidade das testemunhas

[...] especialmente em conflitos de evidências não pode ser avaliada apenas pelo teste de se o comportamento pessoal de determinada testemunha carrega convicção da verdade. A história deve ser razoavelmente examinada quanto à consistência de acordo com as probabilidades existentes na situação atual. Em resumo, o teste da veracidade da história da testemunha tem que ser condizente com as probabilidades de uma pessoa, que tivesse a informação naquelas circunstâncias, reconhecera como sendo razoável naquele momento e naquelas condições.”

Para entender melhor, vamos verificar como apareceu em no caso nº 1679 de 2013, que versa sobre discriminação em bens, serviços e instalações em virtude de raça e cor. Neste caso, a vítima, paciente em uma clínica de fisioterapia, alega ter sido discriminada por uma das fisioterapeutas durante uma conversa telefônica para marcar uma consulta, conforme narrativa dada pela requerente:

Eu disse para Tara que se ela tivesse algo para dizer sobre mim, que deveria dizer agora mesmo. Tara respondeu que não era para passar com ela (na clínica) porque ela odeia gente negra, e que pessoas negras sempre causam problemas. Eu disse para Tara “você é racista” e Tara respondeu “sim, eu sou racista e pessoas como você com cor de pele diferente, eu odeio”, e desligou o telefone.¹⁰¹

A acusada se defendeu dizendo que a ligação telefônica de fato havia ocorrido, mas que não tinha dito nada do que a requerente havia descrito. Na análise dos fatos, o julgador teve que se basear apenas nos relatos das partes, já que não havia qualquer outro meio de prova, e por isso, teria que partir para a avaliação da credibilidade do relato das partes, sobretudo da requerente, e por isso, aplicou o teste do precedente de *Faryna v. Chorny* ao afirmar que “considerando o testemunho da requerente e da respondente nestes termos, eu concluí que a evidência da requerente sobre a conversa telefônica de 20 de janeiro com a respondente não está de acordo com a preponderância das probabilidades.”¹⁰²

Isso porque, de acordo com o julgador, quando ocorrem comentários racistas, é esperado que pessoa que tenha proferido esses comentários tenha uma

¹⁰¹ Tradução livre do original: “I said to Tara that if she has anything about me, she should say it right now. Tara responded to me said do not come her anymore and she hates black people, and black people always cause problems. I said to Tara are you a racist, Tara responded yes I am racist and people like you with different skin color I hate. Tara hung up the phone.”

¹⁰² Tradução livre do original: ““In considering the testimony of the applicant and the respondent in these terms, I have concluded that the applicant's evidence about the January 20 telephone conversation with the respondent is not in harmony with the preponderance of probabilities.”

memória muito nítida sobre este acontecimento específico, porém, a ré, no caso, afirmou que a conversa se tratou apenas para discutir problemas relacionados à dor física da requerente, como aparece no seu relato:

O seu testemunho está inteiramente consistente com a rotina de uma fisioterapeuta ocupada que tem uma conversa de rotina com um paciente no telefone [...] seu testemunho é consistente com as anotações clínicas que foram realizadas durante o período. Eu entendo que a ré apresentou sua evidência de uma forma direta, sem exageros ou floreio.¹⁰³

E continuando com a análise do caso, o julgador também achou estranho a forma como a requerente narrou os fatos, já que, na forma como é relatada pelo testemunho da requerente, o comentário racista foi “do nada”, sendo que ela própria admitiu que durante os três anos que foi paciente na cliente, nunca percebeu qualquer tratamento diverso relacionado à sua raça ou cor.

Portanto, o julgador, se apoiando no precedente, nega o pedido da requerente ao concluir que

[...] a evidência circunstancial e contextual que está disponível apoia a conclusão de que é mais provável que os comentários alegados não tenham sido realizados. A esse respeito, eu considere, particularmente, o fato de que no relato da requerente, os comentários vieram “do nada” e não havia nada nas interações com a ré antes da conversa, de que a respondente tinha essas opiniões ou crenças [...] Considerando a evidência disponível, eu concluo que as alegações são improváveis e não estão em harmonia com a preponderância das probabilidades pelas quais uma pessoa informada poderia reconhecer como razoáveis, naquele local e naquelas condições.¹⁰⁴

Há ainda argumentos de que o relato da vítima é considerado pelo julgador de não possuir credibilidade sem mencionar a existência de precedentes, e apenas a partir da análise dos fatos e do relato das partes, conforme foi possível observar na decisão final nº 1148 de 2013, na qual a vítima afirma ter sofrido discriminação sistêmica no trabalho em virtude de raça, ancestralidade e origem étnica.

¹⁰³ Tradução livre do original: “Her testimony is entirely consistent with a busy physiotherapist who has a routine conversation with a patient on the telephone [...] Her testimony is also consistent with the clinical notes that were made at the time. I found that the personal respondent provided her evidence in a straightforward manner without exaggeration or embellishment.”

¹⁰⁴ Tradução livre do original: “[...] the circumstantial and contextual evidence that is available supports the conclusion that it is more probable than not that the alleged comments were not made. In this respect I have considered in particular the fact that on the applicant’s account the alleged comments came “out of the blue” and that there was nothing in her interactions with the personal respondent prior to the conversation that suggested that the personal respondent harboured such opinions or beliefs [...] In considering the available evidence I conclude that the allegations are improbable and not in harmony with the preponderance of the probabilities which a practical and informed person would readily recognize as reasonable in that place and in those conditions.”

Neste caso, a vítima faz diversas narrativas relacionadas à tratamento diferenciado, ter sofrido “bullying” dos colegas do trabalho, ter sido submetida à humor racista, dentre outras situações tipicamente discriminatórias. No entanto, o julgador determinou que o caso era improcedente, pois:

Não há evidência para corroborar com as alegações da requerente que seus direitos protegidos pelo Código foram violados. Desta forma, para a requerente vencer, seria necessário que eu aceitasse a sua evidência sobre as suas alegações. Para fazer isso, eu teria que entender que a evidência da requerente é confiável e crível. [...] Eu determino que eu não posso aceitar a evidência de que ela sofreu discriminação ou assédio baseados em raça porque a evidência mostra que embora ela tenha reclamado de assédio durante o seu emprego, ela não alegou que isso estava relacionado a nenhum direito protegido pelo Código. A explicação do porque não há menção à discriminação relacionada ao Código durante o período do seu emprego foi de que ela não teve tempo de mencionar todos os detalhes. Eu acho que essa explicação carece de credibilidade.¹⁰⁵

Então veja-se que é necessário, que no relato das requerentes, seja mencionado diretamente que a violação tinha correspondência com um direito protegido pelo Código, se não houver essa menção, ainda que a requerente tenha narrado diversas ações discriminatórias ao longo do caso, o julgador não considerou para sua decisão final.

Temos ainda que considerar os argumentos de improcedência relativos ao fato de que o Tribunal de Direitos Humanos de Ontário não julga “injustiça” (ou “unfairness”). Na prática, isso significa que quando a requerente, em sua narrativa, não consegue identificar que sofreu alguma discriminação em área social em virtude de violação de algum direito protegido pelo Código de Direitos Humanos de Ontário.

Para esclarecer melhor esse argumento, vejamos a manifestação do julgador na decisão final nº 1 de 2014, em que a requerente alega ter sofrido discriminação em respeito de bens, serviços e instalações por motivo de raça, cor, ancestralidade, local de origem, origem étnica e deficiência. Esse caso envolve

¹⁰⁵ Tradução livre do original: “There is no evidence to corroborate any of the applicant's allegations that her Code-protected rights were infringed. Therefore, for the applicant to succeed, it would be necessary for me to accept her evidence about what she alleges occurred. To do this, I would have to find the applicant's evidence to be reliable and credible. I find that I cannot accept the applicant's evidence that she experienced racially-based discrimination or harassment because the evidence shows that although she did complain of harassment during her employment, she did not allege that this was related to any Code-protected ground. The applicant's explanation for why there is no mention of Code-related discrimination or harassment during the period of her employment is that she did not have time to mention all of the details. I find this explanation to be lacking in credibility.”

uma série de eventos que culminaram com a recusa da requerente na entrada de um concurso de beleza.

O julgador, após analisar os fatos do caso e recusar o pedido da requerente, afirma que:

O Tribunal não pode abordar alegações gerais de injustiça não relacionadas ao código. A discriminação geralmente envolve alegação de tratamento injusto com base em um ou mais campos protegidos pelo Código. Tratamento injusto não é discriminatório em um sentido legal a não ser que exista provas de que uma, ou mais características pessoais tenham sido um fator para o tratamento que a requerente sofreu.¹⁰⁶

Então, é uma situação que a requerente não consegue demonstrar por meio da sua narrativa, que de fato, ocorreu uma discriminação com base em algum quesito previsto no OHRC, e conseqüentemente, o Tribunal não possui jurisdição para julgar um ato que pode ser injusto, porém, não é discriminatório no sentido legal.

Argumentação semelhante foi feita no caso nº 145 de 2017, na qual a requerente afirma que sofreu discriminação em bens, serviços e instalações em função de raça, cor, ancestralidade, lugar de origem, origem étnica, deficiência, status familiar e estado civil. Aqui neste caso, a requerente narra que ela e seus filhos sofreram discriminação em um Hospital Infantil, já que, por serem negros, eram tratados de maneira diferente pela equipe do Centro da Família (unidade dentro do hospital). Na sua petição, a requerente narra diversos incidentes envolvendo sua família como: acusação de não ter usado a impressora do local corretamente; a filha que levou uma bronca por ter usando a impressora; ter sido advertida por pegar muitos brinquedos do local de doação; a equipe do Centro falando que a requerente lhes fazia se sentirem desconfortáveis, dentre outros.

Ao analisar essas alegações, o julgador entendeu que a requerente não conseguiu demonstrar, de maneira clara, que se tratava de discriminação com base em algum campo protegido no Código, vejamos:

O Tribunal não tem o poder de lidar ou reparar alegações gerais de injustiça. **O Tribunal só tem o poder de lidar com discriminação, assédio ou retaliação daquilo que é proibido pelo Código.** Discriminação em um senso legal requer prova de que o tratamento

¹⁰⁶ Tradução livre do original: “The Tribunal cannot address general allegations of unfairness unrelated to the Code. Discrimination generally involves an allegation of unfair treatment on the basis of one or more of the grounds under the Code. Unfair treatment is not discriminatory in the legal sense unless there is proof that one, or more, of these personal characteristics was a factor in the treatment the applicant experienced.”

adverso feito pelo respondente se baseia, pelo menos em parte, na raça, cor, ancestralidade, lugar de origem, origem étnica, deficiência, status familiar e estado civil da requerente. (grifo nosso)¹⁰⁷

Diante dos exemplos acima, a argumentação de que o Tribunal não analisa injustiça é observada quando o requerente não consegue demonstrar a existência da discriminação *prima facie*, ou seja, não consegue preencher os três requisitos: que possuem característica protegida pelo OHRC, tenham sofrido discriminação em alguma das áreas sociais previstas e que essa característica protegida tenha sido um motivo para o tratamento discriminatório.

No eixo de argumentação indicado no gráfico “Não compreende discriminação”, foram aqueles casos em que, na leitura dos fatos e narrativas, o julgador julgou im procedente, porém, sem compreender o contexto da discriminação sofrida pela requerente, argumentando de uma forma que, percebi uma certa forma de invalidação da narrativa posta pela autora.

Essa situação é bem visível na análise da decisão final nº 1148 de 2013, cujos fatos foram citados em momento anterior, na qual a requerente, que trabalhava como Agente de cobranças em uma empresa de seguros, alega ter sido vítima de comentários racistas e assédio durante o emprego, que configuraram, na sua opinião, um ambiente de trabalho envenenado, o que culminou com seu pedido de demissão. Um desses episódios de discriminação ocorreu na situação que a requerente narrou que a ré, sua supervisora, gritava com ela durante o horário de trabalho e dizia frequentemente que ela devia “agir como Canadense” (a requerente se autoidentificou como mulher negra originária de Djibouti, um país no leste africano), falar mais devagar e suavemente com os clientes, além de ter zombado o seu sotaque africano várias vezes.

Em sua defesa, a ré afirma que não zombou do sotaque da requerente, mas que tinha dificuldade de entendê-la quando falava com os clientes. Na sua argumentação, o julgador:

É possível que a senhora Tackore tenha feito uma piada às custas de requerente sobre pronúncia incorreta de nomes mas isso não é evidência de assédio ou discriminação. É possível que a sra. Tackore tenha dito para a requerente ser cuidadosa sobre falar muito rapidamente.

¹⁰⁷ Tradução livre do original: “The Tribunal does not have the power to deal with or remedy general allegations of unfairness. The Tribunal only has the power to deal with discrimination, harassment or reprisal that is prohibited by the Code. Discrimination in the legal sense requires proof that the respondent’s adverse treatment of the applicants is based, at least in part, on the applicants’ race, colour, ancestry, place of origin, ethnic origin, disability, family status, and marital status.”

Isso foi para ter certeza que a requerente seria entendida pelos clientes e não era assédio ou discriminação.¹⁰⁸

Nesse sentido, pode-se argumentar que o julgador ignorou a ocorrência do já citado racismo recreativo (MOREIRA, 2019) e por isso, não compreendeu ou considerou o contexto na discriminação por trás das ações da supervisora.

Uma outra situação em que o julgador ignora o contexto é o caso nº 1348 de 2013, também narrado anteriormente, na qual a moça, aprendiz de cabeleireira, foi discriminada pelo seu chefe no salão de beleza que trabalhavam. Neste caso, a justificativa do julgador para negar a petição, além da alegação de que a requerente não conseguiu demonstrar a ocorrência da discriminação, foi a argumentação de que provavelmente sua percepção dos fatos havia sido “contaminada” pelo seu senso de injustiça por ter sido demitida.

Nesse diapasão, já ressaltado também os argumentos relacionados à interpretação de ofensas raciais, em que quase não houve casos na amostra (cumpramos lembrar que não há nos documentos, tanta demonstração de casos que contenham detalhadamente ofensas verbais, mas sim, atos de discriminação propriamente ditos).

Um destes casos de interpretação de ofensas raciais é o nº 202 de 2012, em que a requerente alega ter sido discriminada em função de raça, cor e local de origem na área social de bens, serviços e instalações. Este pedido se refere à situação em que a requerente morava em um abrigo para mulheres e descreve ter passado por várias situações de discriminação durante o seu período de moradia no local. Um dos incidentes diz respeito à comentários considerados ofensivos sobre a filha da requerente. As funcionárias do local comentaram que o bebê parecia com um gato, outra comparou o bebê à uma boneca, sendo que a requerente afirmou que no seu país, é ofensivo comparar seres humanos com animais e ainda, de que sua filha não deveria ter sido comparada com uma boneca. Assim, neste caso, o julgador se manifestou da seguinte maneira:

Os comentários são neutros e é comum ouvir de pessoas no Canadá elogiar a aparência de bebês ao compará-los com bonecas como forma de dizer que são perfeitos. Além disso, embora a requerente tenha se

¹⁰⁸ Tradução livre do original: “It is possible that Ms. Tackore may have made a joke at the applicant’s expense about mispronouncing a name but this is not evidence of harassment or discrimination. It is likely that Ms. Tackore told the applicant to be careful about speaking too quickly. This was to make sure that the applicant would be understood by customers and was not harassment or discrimination.”

sentido oferecida com as referências à boneca e a gato dada sua identidade cultural que é ligada ao seu local de origem, uma vez que comunicou sua ofensa aos termos usados, as pessoas pararam de usá-los. Sua necessidade cultural foi respeitada.¹⁰⁹

Desta maneira, o julgador não considerou os comentários como ofensas em função de raça, mesmo em virtude da diferença cultural, pois, de acordo com sua avaliação, assim que a requerente afirmou que se sentiu ofendida com os comentários, as rés pararam de fazê-lo, então isso não configuraria discriminação.

Para encerrar esta subparte sobre os outros argumentos de improcedência, como última categoria, que foi dividida em três argumentos que surgiram em poucos documentos: petição dispensada por ilegitimidade da parte; petição dispensada por falta de jurisdição e por fim, petição dispensada com base da doutrina de imunidade judicial. Então, a ilegitimidade da parte foi vislumbrando na decisão nº 1587 de 2013, na qual é alegado que ocorreu discriminação no emprego com base em raça, deficiência e retaliação. O que aconteceu neste caso concreto, é de que a requerente trabalhava para um abrigo para moradores de rua que prestava serviços de moradia para a prefeitura de Toronto. Afirma na sua petição que o seu abrigo realizou uma parceria com outras instituições para realizar pesquisa sobre a ligação entre falta de moradia e saúde mental. Durante a realização da pesquisa, afirma que sofreu discriminação por outros integrantes do grupo por ser a única mulher negra integrante.

O que acontece neste caso, é que a requerente elencou como respondente, a cidade de Toronto, que afirmou não ter responsabilidade direta nas alegações de discriminação, pois não era empregador da requerente, apenas tinha o dever de investigar sobre violações de direitos humanos que ocorriam nos seus projetos, o que assim foi feito e em conclusão, verificou que não houve qualquer violação. Assim sendo, o julgador entendeu que a cidade de Toronto não era parte legítima no caso e rejeitou o pedido da autora, além de ter entendido que não houve discriminação.

¹⁰⁹ Tradução livre do original: “The comments, on their face, are neutral, and it is common to hear people in Canada compliment the appearance of babies by comparing them to dolls as if to say that the baby is perfect looking. Furthermore, while the applicant was offended by the references to a doll or a cat given her cultural identity which is linked to her place of origin, once the applicant communicated her offence to the terms used, the speakers stopped using them. Her need for cultural sensitivity was respected.”

No que tange à rejeição do pedido por falta de jurisdição, ocorreu no caso nº 1673 de 2014 no qual a requerente indica ter sido discriminada por motivos de emprego, moradia, bens, serviços e instalações devido à sua cor, deficiência, crença e retaliação. Na sua petição, a requerente narra uma série de fatos, mas não indica, de acordo com o julgador, nenhum ato de discriminação específico que tenha ocorrido que seria relacionado à algum direito protegido no Código de Direitos Humanos de Ontário, vejamos:

A narrativa na petição indica que a vida da requerente tem sido bem difícil nos últimos anos. Não há nada no pedido que conecte as ações dos respondentes aos campos protegidos de discriminação nos quais a requerente baseia a sua reclamação. Além disso, muitos dos incidentes descritos no pedido não foram atribuídos aos respondentes e não parecem ter alegações envolvendo St.Paul Fire e Marine. A requerente não descreve como nenhuma das ações dos respondentes foram ações destinadas para retaliar ou punir a requerente por impor seus direitos humanos. Na minha opinião, é claro que o pedido realizado não se enquadra no Código.¹¹⁰

Em relação à doutrina de imunidade judicial, esta foi mencionada em na decisão nº 1070 de 2015, que envolve discriminação em bens, serviços e instalações por motivo de raça, cor, deficiência, sexo, orientação sexual, status familiar, estado civil, idade, associação com uma pessoa protegida pelo Código e retaliação. Neste caso, a requerente alega que possui uma deficiência dolorosa que a impede de realizar certos tipos de trabalho, por isso, solicitou concessão de benefício no “Ontario Disability Support Plan (ODSP)”¹¹¹, o qual foi negado. Dessa forma, na sua petição, alega que a negativa do seu benefício foi motivada por discriminação dentro dos campos listados anteriormente.

E é nesse sentido que surgiu o argumento da doutrina da imunidade judicial, isto porque, a decisão emanada a respeito do benefício social por meio do Tribunal de Benefícios Social de Ontário (SBT) é considerada uma decisão “quasi-judicial” (equiparada às decisões proferidas por juízes), portanto, não pode ser

¹¹⁰ Tradução livre do original: “The narrative to the Application indicates that the applicant’s life has been quite difficult over the last several years. There is nothing on the face of the Application, however, that connects the respondents’ alleged actions to the prohibited grounds of discrimination on which the applicant bases her claim. Moreover, many of the incidents described in the Application were not attributed to the respondents and there do not appear to be any allegations involving St. Paul Fire and Marine. The applicant does not describe how any of the respondents’ actions were actions intended to retaliate against or punish the applicant for asserting her human rights. In my view, it is plain and obvious that the subject matter of the Application does not come within the Code.”

¹¹¹ É um programa financiado pelo Governo que garante renda mínima para pessoas que preenchem os requisitos previstos na legislação da província relacionados à deficiência e impossibilidade de trabalhar.

atacada por meio de um processo de direitos humanos, e sim, por meio do processo próprio disponível naquele Tribunal específico:

Na medida em que a requerente contesta da decisão quasi-judicial da SBT negando seus benefícios e a decisão quasi-judicial de Beverly Moore (juíza do SBT) de não reconsiderar tal decisão, as alegações de requerente relacionadas às decisões de negativa dos seus benefícios são rejeitadas com base na imunidade judicial.¹¹²

Assim sendo, foi possível verificar acima que os argumentos de improcedência pelos julgadores foram variados, porém, observamos um padrão muito evidente sobre a necessidade de demonstrar de maneira concreta, a ocorrência da discriminação de direitos humanos, ainda que os requerentes não sejam exigidos a intenção ou o dolo de discriminar a parte contrária.

Diante da explanação acerca dos argumentos de improcedência presentes nas decisões finais, na subparte seguinte, serão analisados os principais aspectos para que o Tribunal de Direitos Humanos de Ontário julgasse procedente os casos.

5.2.3.3 Análise dos argumentos de procedência das decisões finais

Do total da amostra de 42 decisões finais, temos 6 documentos considerados procedentes, divididos da seguinte forma: um caso de 2013 relativo a discriminação no emprego, 2 casos de 2015 na área de bens, serviços e instalações, e 3 casos de 2016 e 2017 na área de moradia.

Os argumentos de procedência consistem na consideração, pelo julgador, de que as requerentes conseguiram comprovar que a discriminação ocorreu, dentro de uma balança de probabilidades, e o réu, não conseguiu justificar que sua conduta não foi discriminatória. É importante ressaltar que os casos possuem algumas especificidades, sobretudo no que diz respeito às suas alegações e ônus probatório, conforme veremos na análise de cada um deles a seguir.

Primeiramente, vamos iniciar com a decisão final nº 1947 de 2013 que versa sobre discriminação em emprego por motivo de sexo. Neste caso, embora

¹¹² Tradução livre do original: "To the extent to which the applicant challenges the quasi-judicial SBT decision denying her benefits and the quasi-judicial decision of Beverly Moore to not grant her request for reconsideration of that decision, the applicant's allegations regarding the decisions to deny her benefits are dismissed on the basis of judicial immunity."

não seja alegada discriminação em função de raça, a requerente se auto identificou como uma mulher negra. Isto posto, afirmou na sua petição que na primavera de 2011, era estudante no primeiro ano da Universidade York e também estava com cinco meses de gravidez. Além de ir às aulas, trabalhava meio período em uma unidade do McDonalds, sendo responsável por preparar comida, receber os pedidos, coletar pagamento e realizar a limpeza. Afirma que o seu contrato foi encerrado 15 dias após seu início, pois a empregadora descobriu que estava grávida, e a demitiu por esse motivo.

Na análise dos fatos, o julgador compreendeu que a gravidez foi o motivo pelo qual a requerente foi demitida, baseando-se, sobretudo, no depoimento do réu, que não conseguiu apresentar uma justificativa crível sobre a demissão da requerente. Arguiu que a demissão foi motivada por problemas de performance, já que, de acordo com o réu, a moça se recusava a fazer certas tarefas durante o expediente de trabalho, o que foi contestado por outras testemunhas:

A requerente apresentou evidências suficientes na audiência para satisfazer todas as três partes do teste *prima facie*, incluindo o terceiro critério de que a gravidez foi um fator decisivo para o término do seu emprego. **Pelas razões expostas eu estou convencido de que a versão da requerente do que foi dito pelo Sr. Karandat no final do seu expediente em 19 de abril de 2011 é mais crível do que as evidências do réu.** Ele a castigou por não revelar sua gravidez durante o processo de contratação, falou que não sabia o que ia fazer a respeito e que iria tomar uma decisão sobre sua continuidade no emprego no sábado seguinte [...] Isso é suficiente para satisfazer os requerimentos do caso *prima facie* da requerente. (grifo nosso) ¹¹³

Relembro que na forma do HRTO, quando o requerente estabelece um caso de discriminação *prima facie*, cabe ao réu providenciar uma explicação razoável e não discriminatória sobre suas atitudes no caso concreto. O que aconteceu nesta hipótese, foi de que o depoimento do réu oferecia uma explicação crível de não discriminação, porém, a evidência apresentada por ele sugeria o contrário, ocasionando um conflito de narrativas, vejamos:

A principal dificuldade da explicação não discriminatória do acusado é que a evidência não suporta a conclusão de que a requerente se recusou a

¹¹³ Tradução livre do original: “The applicant led sufficient evidence at the hearing to satisfy all three parts of the *prima facie* test, including the third criteria that her pregnancy was a factor in the decision to terminate her employment. For the reasons stated above I am satisfied that the applicant’s version of what was said by Mr. Karandat at the end of her shift on April 19, 2011, is more credible than the evidence of the respondent. He chastised her for not disclosing her pregnancy during the hiring process, told her he was not sure what he was going to do about it, and that he would make a decision about her continuing employment by that coming Saturday, April 23, 2011. Her employment was then terminated. That is sufficient to satisfy the requirements of the applicant’s *prima facie* case.

fazer as tarefas que lhe foram designadas em 19 de abril de 2011, como alegado pelo réu.¹¹⁴

Diante dos problemas e inconsistências apresentadas no depoimento e nas evidências do réu, o julgador entendeu que o pedido da requerente deveria ser julgado procedente. É interessante ressaltar que para arbitrar a condenação, o julgador considera o que foi solicitado pela requerente no seu pedido original, o que no caso em questão, foi reparação financeira por perdas e danos, bem como compensação por danos à dignidade, sentimentos e auto respeito. A requerente também havia solicitado que todos os operadores, gerentes, supervisores e outros funcionários realizassem o treinamento do curso online “Human Rights 101” oferecido pela Comissão de Direitos Humanos de Ontário.

No que tange ao pedido por perdas e danos, o julgador entendeu que a requerente não fazia jus, já que não havia tido prejuízo pela demissão, já que logo após, conseguiu um emprego em outra empresa, persistindo até mesmo depois do retorno do período de sua licença-maternidade.

Já na compensação por danos à dignidade, sentimentos e auto respeito, o julgador considera os efeitos psicológicos e físicos que as atitudes do réu tiveram sobre a vítima, o que no caso, de acordo com a requerente, teve crises de choro e ficou muito nervosa com a perspectiva de perder o emprego e as horas necessárias para solicitar auxílio desemprego. Dito isso, o julgador considerou \$ 10.000,00 (dez mil dólares canadenses) um valor justo para ser pago para a requerente. Em relação às compensações não monetárias, essas foram concedidas pelo julgador ao determinar que todos os funcionários, dentro de um prazo de seis meses, deveriam realizar o curso de Direitos Humanos oferecido pela Comissão de Direitos Humanos de Ontário.

Então, vejamos que este é o único caso da amostra que considerou procedente discriminação no ambiente de trabalho e pelo que se pode verificar na leitura da decisão e nos argumentos do julgador é de que esse pedido foi julgado procedente em virtude de inconsistência no relato do réu com as provas apresentadas, sobretudo as testemunhas.

¹¹⁴ Tradução livre do original: “The primary difficulty with the respondent’s non-discriminatory explanation for the applicant’s termination is that the evidence does not support a finding that the applicant refused to do tasks assigned to her on April 19, 2011, as alleged by the respondent.”

Em seguimento à análise, os dois próximos casos abordam discriminação na área de serviços. O primeiro deles, cujos fatos já foram explanados anteriormente nos motivos, é a decisão final nº 725 de 2015. Nesta decisão, conforme dito, a vítima foi assediada sexualmente pelo réu que era um agente hipotecário independente. Na análise dos fatos, o julgador indicou que a evidência produzida pelo réu era “complemente inverossímil e não confiável”. Isso porque, para o julgador, o réu não era cooperativo, atuava de maneira a evadir das respostas feitas durante a audiência e não conseguiu dar uma explicação razoável sobre suas ações, conforme abaixo:

Acho que o Sr. Ramlochan propositalmente não forneceu ao Tribunal sua versão do ocorrido, porque ele estava tentando obter uma vantagem injusta sobre a requerente não divulgando sua versão dos fatos. [...] O Sr. Ramlochan durante o andamento da audiência constantemente fazia declarações supérfluas que logo depois ele mesmo contradizia.¹¹⁵

Há, inclusive uma passagem do depoimento do réu que eu considero ter sido um fator preponderante para o convencimento do julgador a favor da requerente, vejamos:

Houve uma questão perturbadora que surgiu durante a audiência. O Sr. Ramlochan afirmou durante suas provas que ele não diria para a requerente “você será a primeira mulher negra com quem eu dormirei” porque ele não usa a palavra “preto” para descrever pessoas negras, mas sim, que usa a palavra “Negro”.¹¹⁶ Ele afirma que esse é um termo que ouviu ao crescer no seu país de origem e que continua usando no Canadá mesmo depois de ter deixado seu país na metade de 1980. Durante o interrogatório sobre o assunto, repetidamente disse ao advogado que não entendia o que ele queria dizer com a palavra “preto” e que o advogado deveria usar a palavra “Negro”. Quando o advogado se recusou, o Sr. Ramlochan pediu então ao Tribunal que solicitasse ao advogado para usar a palavra “Negro” ao invés de preto. Eu disse ao Sr. Ramlochan que eu não iria determinar o uso dessa palavra. [...]

No entanto, acho a afirmativa do Sr. Ramlochan de que usa a palavra “Negro” completamente difícil de acreditar. [...] Além disso, não posso aceitar que o Sr. Ramlochan, que é um sofisticado homem de negócios, iria utilizar um termo tão antiquado e ofensivo como “Negro”. Acho que o respondente forjou sua evidência de maneira a persuadir o Tribunal de que ele não realizou os comentários direcionados à requerente.¹¹⁷

¹¹⁵ Tradução livre do original: “I find that Mr. Ramlochan purposefully did not provide to the Tribunal his version of events because he was trying to obtain an unfair advantage over the applicant by not disclosing his version of events [...] Mr. Ramlochan during the course of the hearing would often make gratuitous statements which he would later contradict.”

¹¹⁶ É importante ressaltar que a utilização do termo “Negro” é considerada ofensiva na América do Norte, e por isso, o espanto causado pelo julgador na análise dos fatos.

¹¹⁷ Tradução livre do original: “There was a disturbing issue that arose during the course of the hearing. Mr. Ramlochan stated during his evidence that he would not say to the applicant “are you going to be the first black woman I sleep with” because he does not use the word “black” to describe black people but that in fact he uses the word “Negro”. He stated that this is a term that he grew up using in the country of his birth and that he continues to use this in Canada even though he left this country in the mid-1980s. During cross-examination on this issue he repeatedly told counsel that he

Desta forma, esse é mais um caso em que a requerente demonstrou a ocorrência da discriminação *prima facie*, e o acusado não proveu uma argumentação não discriminatória capaz de justificar suas ações. Com base nisso, o HRTO ordenou o pagamento relativo à dignidade, sentimentos e auto-respeito no valor de \$ 7.000,00 (sete mil dólares canadenses) em função do assédio sexual sofrido pela vítima. É interessante ressaltar que o julgador entendeu que as atitudes do réu tiveram um impacto significativo no psicológico da requerente, já que esta narrou que era a primeira vez que estava comprando uma casa, e teve uma primeira má experiência em função da conduta do réu.

Além disso, o julgador entendeu cabível o pagamento de \$3.000,00 (três mil dólares) pela discriminação racial sofrida pela vítima e também determinou a realização, como reparação não monetária, que o réu realizasse o curso sobre Direitos Humanos da Comissão de Direitos Humanos de Ontário.

Dando continuidade à análise, há o caso nº 1303 de 2015 que também aborda discriminação em serviços. Cumpre ressaltar que essa decisão é a conclusão da decisão parcial nº 159 de 2013, que foi citada na subparte relativa aos motivos indicados nas decisões parciais. Cumpre ressaltar que este é um dos poucos casos da amostra total que há o registro da decisão parcial e a decisão final relacionadas aos mesmos fatos.

Esse caso é interessante no sentido de que aborda questão de “racial profiling” ou o chamado “perfil racial” ou “perflamento racial”, que é a conduta de suspeitar de pessoa de determinada raça com base em estereótipos negativos sobre o grupo ao qual àquela pessoa pertence, ou seja, no caso de pessoas negras, a crença de que são mais propensos à criminalidade.

A requerente arguiu na sua petição que sofreu discriminação em uma farmácia ao ser exigido, por uma das funcionárias, que abrisse sua mochila, pois acredita que a requerente havia furtado produtos de higiene. Nenhum produto foi

did not understand what he meant by the word “black” and that he should use the word “Negro”. When counsel refused, Mr. Ramlochan then requested that the Tribunal direct counsel to use the word “Negro” instead of black. I told Mr. Ramlochan that I would not direct counsel to use this word. [...] However, I find that Mr. Ramlochan’s assertion that he uses the work “Negro” to be completely incredible [...] Further, I cannot accept that Mr. Ramlochan, who is a sophisticated businessman, would use such an antiquated and offensive term as “Negro”. I find that the respondent fabricated this evidence in order to try to persuade the Tribunal that he did make the comments attributed to him by the applicant.“

encontrado e a funcionária que havia feito a falsa acusação, não pediu desculpas para a vítima. Na análise dos fatos, o julgador entendeu que raça e cor foram fatores decisivos na conduta da empregada, e por isso, decidiu como procedente o pedido da requerente.

Na análise das evidências, fica nítido que a ré tenta justificar por meio de duas vertentes: de que já havia, em outros momentos, abordado pessoas de outras raças, como brancos e asiáticos, solicitando que mostrassem seus pertences, já que a farmácia se localizava em um local muito movimentado e que furtos eram comuns; e também, a segunda argumentação de que a ré era também era “minorias visível” e por isso, não havia cometido discriminação contra a requerente. No entanto, o julgador, ao analisar os fatos e os argumentos, determinou que o

[...] Racismo contra negros e suas manifestações sutis são bem reconhecidos na legislação canadense, inclusive o reconhecimento de que uma pessoa negra pode ser tratada adversamente por um prestador de serviços por causa de um estereótipo consciente ou inconsciente de que pessoas negras são criminosas [...] Perfilamento racial é uma forma de discriminação racial.¹¹⁸

Isto posto, no tocante às evidências apresentadas pelas partes, o julgador compreendeu que a vítima detalhou os fatos do caso de maneira direta, esclarecedora e detalhada acerca do incidente, além de ter apresentado o recibo de compra efetuado na farmácia na noite do incidente. Por outro lado, compreendeu que o relato da ré não era confiável, pois apresentou a sua versão dos fatos de maneira confusa durante o interrogatório e ainda, havia sérias inconsistências do relato com as provas apresentadas, conforme posicionamento do julgador:

Eu não aceito o testemunho da Sra. Balachandra de que não percebeu que a requerente era negra quando a viu pela primeira vez e falou com ela pois a requerente estava curvada, e estava concentrada em impedir o furto. A requerente é obviamente uma mulher negra, e eu não vejo o fato de ela estar agachado ter deixado isso menos óbvio, principalmente em virtude do testemunho da Sra. Balachandra de que a requerente percebeu que estava olhando para ela, o que significa que a requerente deve ter olhado para cima. A meu ver, o depoimento da Sra. Balachandra é simplesmente uma tentativa de evadir a alegação de discriminação e perfilamento racial.¹¹⁹

¹¹⁸ Tradução livre do original: “Furthermore, anti-Black racism and its subtle manifestations are well-recognized in Canadian law, including the recognition that a Black person can be treated adversely by a service-provider because of a conscious or an unconscious stereotype of Black people being criminals [...] Racial profiling is a form of racial discrimination.”

¹¹⁹ Tradução livre do original: “I also do not accept Ms. Balachandra’s testimony that she did not notice that the applicant was Black when she first saw and spoke to her because the applicant was bending down, and she was focused on stopping the applicant from shoplifting. The applicant is

Ressalto ainda que o julgador teceu comentários sobre o argumento da ré não ter realizado discriminação por ser, ela mesma, uma pessoa racializada, vejamos:

Nas suas alegações finais, a loja da ré arguiu que a sra. Balachandra não poderia ter discriminado a requerente porque ela também é uma mulher racializada. Sra. Balachandra é do Sul Asiático. Eu discordo, Na minha opinião, não há disputa entre pessoas informadas e razoáveis de que estereótipos raciais sobre pessoas de negras de descendência africana existe nas comunidades sul asiáticas tanto no Sul da Ásia como no Canadá. Além disso, indivíduos sul asiáticos no Canadá que possuem tais estereótipos e estão em posições de poder no emprego, serviços e moradia sem dúvida tem a capacidade de discriminar pessoas negras.¹²⁰

Em consideração aos relatos das partes e evidências apresentadas, o HRTO determinou o pagamento de \$8.000,00 (oito mil dólares canadenses) a título de compensação por violação de dignidade, sentimentos e auto respeito da requerente. Neste caso, não houve pedido para compensação não monetária, e por isso, não foi considerado pelo julgador.

Os três últimos casos da amostra de decisões procedentes são relacionados à moradia. E neste ponto, ressalto que do total de 5 decisões finais desta área social, 3 foram julgadas procedentes.

A decisão nº 1007 de 2016¹²¹, também descrita anteriormente, foi entendida pelo julgador como parcialmente procedente, no sentido de que a requerente apenas conseguiu comprovar discriminação em relação à raça, cor, ancestralidade e origem étnica, porém, suas alegações foram desconsideradas no tocante à deficiência e sexo. Na parte que foi procedente, o julgador aceitou as provas apresentadas pela requerente no caso, sobretudo no tocante às

obviously a Black woman, and I do not see how the fact that she was crouched down would have made this less obvious, particularly in view of Ms. Balachandra's testimony that the applicant realized that she was looking at her, which means that the applicant must have looked up. In my view, Ms. Balachandra's testimony on this matter was simply an attempt to evade the allegation of racial profiling and discrimination."

¹²⁰ Tradução livre do original: "In its closing submissions, the respondent store argued that Ms. Balachandra could not have racially profiled and discriminated against the applicant because she is also a racialized woman. Ms. Balachandra is South Asian. I disagree. In my view, it is not in dispute among well-informed, reasonable persons that racial stereotypes about persons of Black African descent exist in South Asian communities in both South Asia and Canada. Furthermore, South Asian individuals in Canada who hold such stereotypes and are in positions of power in employment, services or housing undoubtedly have the capacity to discriminate against Black individuals."

¹²¹ O caso versa sobre discriminação em moradia em função de raça, cor, ancestralidade, origem étnica, desigualdade e sexo.

reclamações verbais e por escrito realizadas perante a Diretoria do Abrigo que residia, que nada fez para sanar o problema, conforme narração abaixo:

Eu reconheço que a requerente sofreu assédio por causa de sua raça, cor, ancestralidade e origem étnica e ainda, que o respondente não respondeu adequadamente às reclamações verbais ou por escrito feitas em 24 de fevereiro e reenviadas em 9 de março de 2015. [...] O respondente não é responsável pelo assédio, mas é responsável em tomar medidas apropriadas para lidar com um problema que é trazido à sua atenção.¹²²

No tocante às alegações de discriminação de deficiência e sexo, o julgador entendeu que a requerente não conseguiu provar suas alegações com base nos três requisitos exigidos para discriminação *prima facie*.

No arbitramento da reparação monetária, o HRTO proferiu decisão no valor de \$5.000,00 (cinco mil dólares canadenses) em virtude da violação da dignidade, sentimentos e auto respeito da requerente. Também foi solicitado que o corpo de funcionários do abrigo realizasse treinamento em direitos humanos como pedido para reparação não monetária. Além disso, o Tribunal indicou que a empresa ré elaborasse um Código de Conduta interno voltado para o esclarecimento e boas práticas no tocante à conflitos entre residentes do local, além de prever um procedimento de reclamação acessível e transparente para os residentes. Curiosamente, a requerente solicitou da parte ré, que fosse realizada um pedido de desculpas por escrito, o que foi recusado pelo HRTO, pois entendeu que o Tribunal não tem autoridade para realizar tal pedido e não acredita que seja uma reparação efetiva.

Dando seguimento aos casos procedentes de discriminação, devemos analisar a decisão final nº 1012 de 2016, que aborda um caso de locação de imóvel. Neste, a vítima estava grávida e foi procurar um local para morar com seu namorado, porém, foi impedida de visitar um apartamento depois que o proprietário se recusou a mostra-lo por perceber que a requerente era uma mulher negra do Caribe. No seu pedido, a requerente alega que foi discriminada em virtude de raça, cor, local de origem e/ou origem étnica, conforme testemunho abaixo:

A requerente testemunhou que ela acredita que o fato de que o respondente subitamente decidiu não mostrar ou alugar o apartamento

¹²² Tradução livre do original: “I find that the applicant experienced harassing behaviour because of her race, colour, ancestry and ethnic origin and further find that the respondent did not adequately respond to her verbal complaints as well as the written complaints made on February 24 and re-sent on March 9, 2015. The respondent is not responsible for the harassment but it is responsible for taking appropriate steps to address such an issue when it is brought to its attention. “

para ela imediatamente após descobrir que ela era do Caribe demonstra que a decisão do réu foi discriminatória. Testemunhou que se sentiu chocada e em um estado de incredulidade quando o incidente ocorreu. Ela afirmou que não queria acreditar que alguém trataria ela daquela forma enquanto estava esperando na porta, depois de viajar certa distância no frio para ver o apartamento.¹²³

Em sua resposta, o réu afirmou que tinha se recusado a mostrar o apartamento, pois havia mudado de ideia e iria colocar o imóvel à venda. No decorrer da audiência, os argumentos do respondente foram refutados e a narrativa sobre a venda do imóvel foi uma tentativa de se eximir do procedimento perante o HRTO. Também tentou justificar que não havia praticado discriminação ao afirmar que possuía outras propriedades alugadas para inquilinos negros, e por isso, não havia se recusado a mostrar o apartamento para a requerente.

Na sua análise dos fatos e de todas as provas apresentadas pelas partes, o julgador entendeu que não foi um caso simples de decidir, porém, percebeu mais inconsistências no relato do réu do que no depoimento da requerente, inclusive aplicando o teste sobre credibilidade das testemunhas de acordo com o precedente *Faryna v. Chorny* (BRITISH COLUMBIA, 1951). Assim, considerou que o respondente não comprovou que sua conduta não foi motivada por discriminação, vejamos abaixo:

Na minha opinião, a inferência lógica a ser extraída dos fatos mencionados acima, no contexto de toda a evidência, é de que a decisão do respondente de não mostrar ou alugar o apartamento para a requerente, foi baseada, pelo menos em parte, no fato de que ele descobriu que ela era do Caribe. Na minha visão, não há nenhuma outra explicação crível de porque o respondente iria manter a requerente aguardando para ver o apartamento, perder tempo e ter trabalho para ir até o local mostrar para ela, e depois fazer a súbita decisão de não mostrar ou alugar para ela [...]¹²⁴

¹²³ Tradução livre do original: “The applicant testified that she believed that the fact that the respondent suddenly decided not to show or rent her the apartment immediately after finding out that she was from the Caribbean revealed that the respondent’s decision was discriminatory. The applicant testified that she felt shocked and in a state of disbelief when the incident with the respondent occurred. She testified that she could not believe that someone would treat her that way while she was standing right at his door, having travelled some distance in the cold to see the apartment.”

¹²⁴ Tradução livre do original: “In my view, the logical inference to be drawn from the above-noted facts, in the context of the overall evidence, is that the respondent’s decision not to show or rent an apartment to the applicant was based, at least in part, on the fact that he found out that the applicant was from the Caribbean. In my view, there is no other credible explanation for why the respondent would keep the applicant waiting to see the apartment, take the time and trouble to go there to show it to the applicant, and then make the sudden decision not to show it or rent it to her after all.”

O julgador também rejeitou a argumentação do réu sobre ter inquilinos negros ao afirmar:

[...] o mero fato de que o réu tinha inquilinos negros e/ou do Caribe não exclui, por si só, a possibilidade de, no entanto, ter recusado a aceitar a requerente porque ela era do Caribe. Isso é particularmente verdade no caso em questão, dado que o réu testemunhou que ele aceitou uma família queniana e uma mulher jamaicana como inquilinas na sua casa na Rua National depois que a requerente afirmou que ela planejava denunciá-lo por discriminação. É possível que o réu tenha locado para essas pessoas justamente porque ele pensou que ter inquilinos negros e/ou do Caribe ajudaria na defesa contra alegações de discriminação que a requerente havia lhe dito que viria. Ele fez questão de ressaltar a existência desses inquilinos na sua contestação e deixou claro durante a audiência. De fato, em certo momento, o respondente gritou para mim durante um grande período de tempo que ele não era racista e que não deveria ser obrigado a fornecer nenhum dos documentos solicitados neste caso porque ele tinha inquilinos negros.¹²⁵

No desfecho do caso, o HRTO determinou o pagamento de \$10.000,00 (dez mil dólares canadenses) como reparação pecuniária, por entender justamente a seriedade da questão e de como os fatos afetaram profundamente a vítima. Como medidas não pecuniárias, a requerente solicitou ao Tribunal que determinasse que o réu faça uma política de locação que seja compatível com os direitos e deveres previstos no Código de Direitos Humanos de Ontário, além pedir para o réu faça um treinamento no tema de direitos humanos. Este último pedido foi determinado pelo HRTO ao solicitar que o réu assista o curso online de direitos humanos promovido pela Comissão, porém, no tocante à política de locação, entendeu que só o treinamento em direitos humanos seria suficiente.

A vítima, assim como no caso anterior, também solicitou um pedido de desculpas por escrito, que foi recusado pelo Tribunal, novamente por entender que não é uma solução efetiva ou significativa, até mesmo por levantar questões atinentes à liberdade de expressão do réu.

¹²⁵ Tradução livre do original: “[...] the mere fact that the respondent had other Black and/or Caribbean tenants does not in and of itself exclude the possibility that he nonetheless refused to accept the applicant as a tenant because she was Caribbean. This is particularly so in the case at hand, given that the respondent testified that he took on both the Kenyan family and the Jamaican woman as tenants at his National Street house after the applicant told the respondent that she intended to report him for discrimination. It is possible that the respondent rented to these tenants because he thought that having such Black and/or Caribbean tenants would help him defend against the discrimination claim that the applicant had told him was forthcoming. He certainly made a point of raising the existence of these tenants in his Response to the Application and made it clear at the hearing that he believed that was dispositive of the matter. Indeed, at one point, the respondent shouted at me for an extended period of time that he was not racist and should not be required to provide any of the documents that were ordered produced in this case because he had Black tenants.”

Por fim, a última decisão procedente da amostra é o caso nº 211 de 2017, que versa sobre discriminação em moradia por motivos de raça, cor, ancestralidade, lugar de origem e origem étnica. Na narração dos fatos, a requerente afirma que devia dinheiro para um antigo locatário, e este contratou uma empresa de cobrança de dívidas para entrar em contato com a requerente. O funcionário que trabalhava nessa empresa, para cobrar as dívidas, realizou ligações ameaçadoras contendo ofensas raciais a cada contato realizado, incluindo a utilização do termo fortemente ofensivo “Nigger”. É de se ressaltar que em virtude do termo ser muito forte na linguagem norte-americana, começou a ser substituído pelo vocábulo “N-word”.

Assim sendo, para comprovar que estava sendo discriminada, a vítima gravou as ligações telefônicas e as apresentou perante o HRTTO, tanto que na análise dos fatos, o julgador se manifestou afirmando que “não teve dificuldade em verificar que ambos os réus discriminaram a requerente.”¹²⁶

Assim sendo, sobre as ofensas raciais proferidas, o julgador afirmou:

Na minha visão, as ofensas raciais feitas pelo Sr. Korey em relação à requerente em duas ocasiões demonstra comportamentos repetidos e graves que foram suficientes para criar um ambiente hostil ou envenenado para a requerente. A “N-word” é carregada por séculos de escravidão, racismo, abuso e desrespeito. O termo é mais do que simplesmente prejudicial para afro-canadenses: diminui, humilha e afirma um ameaçador senso de superioridade racial. É, sem dúvida, uma linguagem discriminatória mais grave ainda com a adição das qualificadoras “estúpida” e “fodida” para amplificar a ameaça implícita carregada pela própria “N-word”. Na minha visão, o termo “tola estúpida” é também inapropriada e com carga racista. Quando falada em combinação com a “N-word” invoca estereótipos derogatórios de afro-canadenses como ineptos e incompetentes.¹²⁷

Diante da análise realizada acima, cumpre repisar que este também é um dos poucos casos que abordam ofensas raciais apresentadas de maneira direta,

¹²⁶ Tradução livre do original: “I have no difficulty finding that both respondents discriminated against the applicant in this case.”

¹²⁷ Tradução livre do original: “In my view, the racial slurs made by Mr. Korey towards the applicant on two occasions evinces repeated and serious wrongful behaviour that was sufficient to create a hostile or poisoned environment for the applicant. The N-word carries with it the baggage of centuries of slavery, racism, abuse and disrespect. The term is more than simply hurtful towards African-Canadians; it demeans, humiliates and asserts a threatening sense of racial superiority. It is without a doubt discriminatory language only made more egregious by the addition of the qualifiers “stupid” and “F***ing” to amplify the implicit threat carried by the N-word itself. In my view, the term “bumbleass fool” is also inappropriate and racially-charged. When spoken in combination with the N-word, the term invokes derogatory stereotypes of African-Canadians as shiftless and incompetent.”

com a exata descrição das palavras proferidas pelo acusado, se assemelhando às amostras brasileiras.

O Tribunal, para proferir sua decisão em relação ao valor devido para compensação pecuniária para a vítima, considerou a seriedade do caso e dos insultos raciais proferidos, entendendo que \$10.000,00 (dez mil dólares canadenses) é um valor adequado para compensar a violação da dignidade, sentimentos e auto respeito da requerente. A título de compensação não pecuniária, determinou que os réus desenvolvam uma política de direitos humanos a ser implementada e também, um programa de treinamento para todos os funcionários da empresa ré.

Desta forma, encerro esta subparte com a percepção de que os argumentos de procedência são relacionados ao ônus da prova da vítima e a necessidade da parte ré de apresentar uma explicação lógica sobre não ter cometido a discriminação. Porém, a diferença mais significativa de procedência é justamente o fato de que as requerentes apresentaram documentos que corroboraram com a sua versão dos fatos, o que dá maior sustentação ao seu caso e torna mais fácil o convencimento do HRCO. Os argumentos de improcedência são muito relacionados à incapacidade de a vítima conseguir provar que sofreu uma discriminação abrangida pelo OHRC por meio do seu testemunho

5.3 “Não há nada de novo sob o sol”: Conclusões sobre as decisões do Tribunal de Direitos Humanos de Ontário

Demonstrei um apanhado acerca do desenvolvimento dos direitos humanos no Canadá no capítulo 3, sendo Ontário um dos alicerces desse compêndio de direitos humanos, não posso deixar de ressaltar que embora seja um sistema de proteção robusto, não está isento de falhas e críticas.

O que observei na leitura dos documentos parciais e totais é um baixo número de condenações, da amostra de 71 documentos, sendo que destes, 42 são decisões finais, apenas 6 foram procedentes, o que equivale a 14,29% do total.

Quando falei das decisões parciais, verifiquei que as audiências sumárias ou análises preliminares das petições dos requerentes funcionam como um verdadeiro juízo de admissibilidade. E não custa aqui reforçar que uma das críticas que feita ao Tribunal de Direitos Humanos de Ontário foi o fato de que, em 2008,

por meio de uma alteração no Código, foi criado um sistema de acesso direito, que é aquele procedimento via formulários narrado anteriormente, retirando o papel da Comissão de Direitos Humanos como aquela que poderia ser representante das vítimas nos casos.

Ou seja, o Tribunal se tornou responsável por todos os aspectos do processo de reclamação. Na prática, o que isso gera? As pessoas passaram a se auto representar perante o Tribunal, e portanto, não conseguem formular uma argumentação consistente, seja em função dos excessos de formulários, do prazo, do não entendimento ou até mesmo em não saber como argumentar os fatos ocorridos e o contexto da discriminação sofrida de maneira a convencer o julgador, dentro de uma balança de probabilidades, que foi vítima de discriminação racial na forma do Código. Saliento que é possível que estas pessoas busquem assistência jurídica para auxiliá-las nos casos, porém, o acesso à justiça ainda se apresenta como uma barreira para muitas dessas pessoas. Desta maneira, as vítimas acabam por se auto representar perante o HRTO, porém, não conseguem preparar um caso de maneira adequada para uma audiência formal.

Um outro aspecto que permeia a abordagem dos julgadores a respeito dos casos foi destacado por Clément (CLEMENT, 2017, p. 1328) e remonto nesta conclusão, ao afirmar que as legislações de direitos humanos canadenses são “fundamentadas na ideia de que discriminação é muitas vezes inadvertida ou baseada em um mal-entendido.”¹²⁸

Assim, se não é a dificuldade no acesso aos Tribunais, devo pontuar um segundo fator que apareceu de maneira contundente nos documentos, qual seja, o ônus da prova, o que é ainda mais relevante nas decisões finais. Diante disso, é necessário questionar: Como a vítima prova que ocorreu essa discriminação? Sendo que geralmente estes atos ocorrem em situações interpessoais ou sem a presença de testemunhas?

Entendo, portanto, ser necessário tecer comentários sobre a forma como deve ser provada a discriminação no contexto do Tribunal de Direitos Humanos, sobretudo pelo fato de que, se a requerente não apresentar os três requisitos necessários para a discriminação *prima facie*, o relato do réu nem é considerado

¹²⁸ Tradução livre do original: Canadian human rights law was founded on the belief that discrimination is often inadvertent or based on a misunderstanding

para sopesar decisão final do Tribunal. É importante lembrar que o HRTO determina que o ônus da prova é do requerente, o qual deverá demonstrar que a discriminação *prima facie* ocorreu, ou seja, em resumo deve haver alguma conexão entre uma característica protegida pelo Código e o impacto adverso sobre a requerente. Porém, conforme foi possível observar, em várias decisões observadas, os motivos do acusado não estão expressamente articulados, então a conexão pode ser difícil de comprovar. Logo, “provar uma conexão – o elemento relacional de um caso de discriminação *prima facie* – muitas vezes representa uma significativa barreira para os autores.” (SHEPPARD; CHABOT, 2018, p. 13).

Assim, conforme demonstrado, a comprovação da discriminação no Tribunal de Direitos Humanos de Ontário se baseia em duas etapas: a demonstração da discriminação e, caso seja positivo no entendimento do julgador, se passa a analisar os argumentos trazidos pelo réu. Então, o que aparece como uma dificuldade oriunda do ônus da prova da vítima é a demonstração de que a discriminação ocorreu e está relacionada à um dos campos protegidos pelo Código.

Há também que se fazer uma crítica contundente à análise de alguns julgadores ao determinarem que não podem julgar a partir da percepção da vítima, ou sejam, criticam a visão da vítima sobre os fatos. Acho isso problemático, pois ao mesmo tempo que ouve o depoimento destas mulheres, entendo que ao mesmo tempo desconsidera todo um histórico de opressões que possam ter sofrido, sendo contrário da interseccionalidade preconizada no Código de Direitos Humanos de Ontário. O racismo e discriminação ocorrem de maneira sistêmica, então, embora não se possa afirmar de plano essa questão, ao pensar em mulheres negras canadenses, Njoki Wane (2003) já indicou a necessidade de compreender a vivência destas mulheres para descobrir o que as oprime e o que as fortalece, sendo o feminismo negro canadense uma ferramenta essencial nesta análise.

Quando o julgador, no caso nº 822 de 2017 afirma que não cabe a ele mudar a percepção da vítima, mas apenas apurar se ela conseguiu provar ou não que sofreu discriminação, impõe um percurso que não difere do que acontece no direito brasileiro. Já que, a vítima, além de narrar os fatos, preencher os documentos, lembrar tudo durante a audiência, ainda precisa demonstrar de maneira contundente que sofreu a discriminação de acordo com o previsto no Código e que foi resultado de um tratamento adverso cometido pelo réu. Só a partir daí que o respondente poderá argumentar sua versão dos fatos.

Então, em resumo, o que se observa é um trabalho de convencimento, o que, conseqüentemente, implica em transformação das decisões em direitos humanos no âmbito do HRTO a não ser um olhar sobre os fatos considerando todo um contexto de discriminação múltipla, mas apenas verificar se a parte conseguiu demonstrar os três requisitos de discriminação *prima facie*.

Em casos de “racial profiling” ou “perfilamento racial”, o ônus da prova se torna mais difícil, pois os casos geralmente envolvem apenas provas circunstanciais de que a identidade ou o estereótipo acerca de um grupo minoritário motivou o tratamento discriminatório por parte do acusado. Afirmam Shepard e Chabot (2018, p. 34) que para avançar no debate de direitos humanos e nas legislações correlatas no Canadá, é necessário que a prova da discriminação *prima facie* seja facilitada, e para tanto, indicam dois meios: que os julgadores se utilizem de inferência, ou seja, que os casos sejam decididos sem que haja evidências diretas de discriminação, mas a partir de toda uma interpretação do relato da requerente em relação ao contexto e as circunstâncias dos fatos combinados; o segundo meio seria a consideração do contexto de discriminação sistêmica, logo, não considerar apenas a discriminação sofrida pela vítima como um incidente isolado, mas sim, como parte do racismo presente na sociedade. Esta questão ficou particularmente visível nos casos em que o julgador se manifestou considerando o racismo presente no Canadá, mas julgou o caso improcedente.

Uma das formas de atenuar esse ônus probatório da vítima seria que, ao contrário de um processo criminal, não é obrigada a provar a intenção do réu em discriminar, apenas de demonstrar a discriminação *prima facie*, o que evidencia uma vantagem para o litigante em casos de direitos humanos. Todavia, ainda entendo que a sistematização do HRTO no tocante ao acesso à justiça e ao procedimento não torna tão fácil para o requerente realizar a construção sólida do seu caso e das suas argumentações perante o Tribunal.

Dentro da comprovação do ônus da prova ainda surgem os argumentos relacionados à falta de credibilidade da vítima, que apareceu como o segundo motivo para improcedência de casos. Relembrando que o teste de credibilidade é feito de acordo com o esposado no precedente *Faryna v. Chorny* (BRITISH COLUMBIA, 1951). Na prática, a credibilidade da vítima é posta em xeque se a sua narrativa dos fatos não for razoável com o contexto, ou seja, se aparentemente

estiver dizendo a verdade, mas simplesmente a circunstância em que os fatos ocorreram não corroborar com a sua narrativa, sua defesa cai por terra.

Uma constante muito importante é que há uma preocupação grande dos julgadores em fazer uma argumentação relativa à intersecção de opressões, visto que as alegações, conforme salientado anteriormente, nunca são de apenas uma natureza. Então, a forma de apreciação considerando a interseccionalidade é detidamente um fator marcante das decisões do OHTR, o qual, na forma da Comissão de Direitos Humanos de Ontário, a análise interseccional de decisões vai no sentido de 1) considerar que as experiências dos indivíduos se baseiam em identidades múltiplas que podem ser vinculadas a mais de um campo de discriminação e 2) considerar fatores contextuais, ou seja, o exame de estereótipos discriminatórios, o propósito legislativo, política ou regra, a natureza ou a situação do indivíduo no caso concreto, e também a história política, legal, social daquela pessoa na sociedade. (ONTARIO, Human Rights Commission of, 2001, p. 28). Desta maneira, na estruturação das decisões, cada um dos aspectos alegados pelos requerentes é considerado em conjunto pelo Tribunal de Direitos Humanos de Ontário.

Outro aspecto digno de menção é justamente que tanto no Brasil, quanto no Canadá, a maioria das condutas narradas são entre pessoas que se conhecem ao invés de desconhecidos. No entanto, no Tribunal de Direitos Humanos, sobretudo nos casos envolvendo discriminação no ambiente de trabalho, ficou mais evidente a ocorrência de atos contínuos de discriminação. No tocante à amostra brasileira, pela forma como o boletim de ocorrência é registrado, que obriga a vítima a narrar especificamente os fatos recém ocorridos, não foi identificada narrativa que demonstrasse que a discriminação já vinha ocorrendo e aquela situação foi a “gota d’água” que levou a vítima à Delegacia.

Outro ponto de comparação interessante é na apresentação das sentenças de direitos humanos de Ontário, que são voltadas para explicar, de maneira detalhada, todos os fatos ocorridos durante o processamento do caso, logo, a consideração de todos os documentos apresentados, bem como o formulário do pedido, os relatos das partes e as diligências administrativas são citadas pelos julgadores na sua decisão final, além de indicar todos os motivos que fundamentaram sua escolha pela procedência ou improcedência do pedido. Este

panorama difere sobremaneira ao formalismo preconizado no sistema jurídico brasileiro.

Ademais, no Brasil, a principal crítica que se faz à interpretação é justamente focada na ideia de que se entende cada área de discriminação como estática, dentro de um “bloco” que não pode ser combinado com outros para apreciação do juiz. Até porque, isso advém da própria noção de como o Direito brasileiro é estruturado. Só que vemos que a interseccionalidade, apontada como um caminho possível para o direito brasileiro no capítulo anterior, aqui é amplamente utilizada e na amostra dos casos canadenses, ainda assim, temos um baixo número de casos procedentes de discriminação racial.

Cumprе tecer que o objetivo não é afirmar que a sistemática de processamento de casos de discriminação contra mulheres negras no Canadá é melhor ou pior do que o Brasil, mas demonstrar que ainda, em um local cuja forma e análise dos casos é completamente distinta, ainda temos problemas no enfrentamento ao racismo e no baixo número de decisões procedentes. Isso nos leva a perguntar se o problema de fato é anterior à aplicação e interpretação da legislação?

No que diz respeito ao Brasil, já demonstrei anteriormente os indícios de que os operadores do direito não possuem uma percepção da ocorrência do racismo e isso em muito pela própria forma de como o ensino jurídico no Brasil foi e continua sendo construído e não só, quem são aqueles que ocupam esses espaços de poder em uma sociedade permeada pelo racismo (MATOS, 2016). Cumprе lembrar que no Canadá, os julgadores ou adjudicadores dos Tribunais de Direitos Humanos, passam por uma seleção na qual devem demonstrar serem profundos conhecedores da temática de direitos humanos, porém, o que se observou é um baixo número de casos procedentes na amostra coletada.

No Brasil, a perversa ideologia da democracia racial permeia as instituições do Estado, o que, conseqüentemente, influencia no conteúdo decisório dos crimes raciais. Pelos casos coletados e análise, o caminho é no sentido de que o Canadá ainda não superou o legado do racismo da sua história e as políticas multiculturais ou a promoção de inclusão das minorias visíveis, ou ainda, a existência de um arcabouço jurídico e legislativo robusto para a tutela de condutas de discriminação, ainda não têm sido suficiente para combater o racismo sistêmico contra a população negra naquele país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho, busquei demonstrar como ocorrem as discriminações raciais contra mulheres negras no Brasil e no Canadá, especificamente em São Paulo e na Província de Ontário buscando responder à pergunta de pesquisa e aos objetivos formulados. ou seja, aponte que, diante de legislações distintas, os casos de discriminação racial aparecem de maneiras semelhantes e os motivos pelos quais estas mulheres buscam as instituições de Justiça são pautadas nas condutas racistas ainda tão presentes no Brasil e no Canadá. Na amostra brasileira, vimos um baixo número de condenações e ainda, que gênero e raça não são analisados conjuntamente. Já no Canadá, cujo Tribunal de Direitos Humanos de Ontário analisado por mim impõe a interseccionalidade como medida a ser analisada em todas as suas decisões, também possui um baixo grau de procedência.

Para tanto, fiz um percurso de maneira a demonstrar como os conceitos de raça e gênero se operam em cada um dos países citados. Isto posto, ficou evidenciado que raça é uma categoria social e política que se altera a depender de qual contexto está inserida. No caso brasileiro, raça ainda é associada à cor, no entanto, no Canadá, há uma dificuldade de separar raça de cor, cultura ou origem étnica, já que na forma relatada pelas mulheres negras no Canadá, a auto identificação demonstrou uma multiplicidade de definições, as quais, por si só, indicam a complexidade de análise e mensuração da “raça”. OMI e WINANT (2014, p. 105) ensinam que a categorização de pessoas faz parte da vida em sociedade, considerado um fenômeno universal, no entanto, ressaltam:

Enquanto o ato de categorizar pessoas e determinar diferentes atributos para cada uma dessas categorias podem ser universais, elas estão sujeitas à uma enorme variação ao longo do tempo e do espaço históricos. As definições, significados e coerência geral das categorias sociais predominantes estão sempre sujeitas a múltiplas interpretações. Nenhuma categoria social sobe ao nível de ser entendida como um fato social fixo e objetivo. ¹²⁹

¹²⁹ Tradução livre do original: “But while the act of categorizing people and assigning different attributes to such categories may be universal, the categories themselves are subject to enormous variation over historical time and space. The definitions, meanings, and overall coherence of prevailing social categories are always subject to multiple interpretations. No social category rises to the level of being understood as a fixed, objective, social fact.”

Isto é justamente para afirmar que a raça é uma categoria social que vai pontuar qual o local que aquela pessoa ocupa no sistema. E ainda, em relação ao gênero, ficou demonstrado que a opressão de mulheres negras em ambos os países é perpassada por múltiplas camadas, não são discriminadas apenas por serem mulheres, mas em função de raça, classe, origem, estado civil, dentre tantos outros.

Compreender a interseccionalidade de opressões foi uma ferramenta essencial para análise dos casos de discriminação contra mulheres negras, considerado um dos principais escopos teóricos norteadores desta tese. Além disso, pontuei aspectos das teorias pós-coloniais para compreender o sistema de dominação e como as estruturas de poder ainda estão fincadas em bases coloniais, então, por mais que se indique legislações progressistas capazes de tutelar de maneira ampla a opressão vivida por mulheres negras, não há como pensar em um poder de transformação se as estruturas não forem modificadas ou ainda “problematizar o direito como forma de ação política, como local de conflito e disputa e não um local de refúgio ou solução (SEVERI, 2018, p. 68)

Assim sendo, apresentei os dados coletados no Brasil, o que vimos que há um baixo número de condenações por crimes raciais em se tratando de vítimas mulheres negras. E, também, quanto as ofensas possuem aspectos relacionados à gênero, e não apenas a raça, o crime tende a ser desclassificado e considerado “mais simples”. Isso evidenciou dois aspectos: de que os operadores do direito não fazem uma análise interseccional dos fatos; ou de que por conter ofensas de gênero, há uma tendência à invisibilização, por machismo ou sexismo arraigado na sociedade brasileira.

Devo destacar que ao analisar o papel do acesso à justiça, Élide Lauris (2015, p. 11) demonstra que o Poder Judiciário é contextualizado dentro do sistema político como uma de suas instituições, portanto:

interagem num processo dinâmico com outros órgãos do governo submetendo-se igualmente à pressão externa de ideias, ideologias e políticas, o que significa dizer que não basta compreender a ideologia que compromete a ação individual de juizes sem entender o fluxo de interação ideológica entre tribunais e academia, media, grupos sociais organizados e outras instituições políticas.

Isto posto, pontuei duas formas bem distintas de abordar o racismo e a discriminação racial. De um lado, temos o Brasil, cujo racismo é uma conduta

prevista na Constituição da República, considerada como crime inafiançável e imprescritível, alçado à um crime grave que constituiu uma séria violação de direitos humanos, tanto que possui uma legislação criminal própria consubstanciada por meio da Lei n. 7.716/89 e previsão de injúria racial no Código Penal por meio do art. 140, §3º.

Do outro, temos o Canadá que possui um arcabouço protetivo com foco na promoção de direitos humanos, que não criminaliza condutas de racismo, à exceção dos crimes de ódio, que ocorrem em contextos específicos e são mais difíceis de comprovação, tendo em vista que envolve o convencimento do Tribunal do Júri que o acusado teve a intenção (dolo) de cometer aquele crime com motivação de ódio. Muito pelo contrário, os casos de discriminação são analisados pelos Tribunais de Direitos Humanos, que são administrativos e não determinam cumprimento de penas. As diferenças ainda são maiores ao considerar que no Brasil, não há menção na legislação criminal, de interseccionalidade ou discriminação interseccional, enquanto no Canadá, a interseccionalidade é presente e é inclusive embutida em políticas públicas e legislação.

Agora, o que ambos os sistemas apresentam em comum é justamente o baixo número de casos procedentes de discriminação contra mulheres negras. O que nos leva a concluir que por mais punitiva que a legislação seja, como no caso do Brasil, ou por mais protetivo e abrangente possa ser, o que os dados nos parecem indicar é de que não há como discutir efetividade de leis, enquanto o racismo estrutural não for combatido, considerando que tanto o sistema judiciário brasileiro, quanto as instituições canadenses são permeadas pela mesma ideologia que atravessa a sociedade.

REFERÊNCIAS

AGNEW, Vijay. Canadian feminism and women of color. **Women's Studies International Forum**, vol. 16, n. 3, p. 217–227. Mai-jun. 1993, Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/027753959390052B>> Acesso em 13 jul. 2020.

ALCOFF, Linda. **Visible Identities: Race, Gender and the Self**. Nova Iorque: Oxford University Press, 2006.

_____, Linda. Uma epistemologia para a próxima revolução. **Revista Sociedade e Estado**. Vol. 31, n. 1, p. 129-143, jan-abril 2016. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/se/v31n1/0102-6992-se-31-01-00129.pdf>> Acesso em 10 ago. 2020.

ALVAREZ, Sonia E.. Para além da sociedade civil: reflexões sobre o campo feminista. **Cad. Pagu**, Campinas, n. 43, p. 13-56, Dez. 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332014000200013&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 10 ago. 2020.

ARCOVERDE, Léo. PRADO, Gabriel. G1 São Paulo. **Número de casos de crimes raciais registrados cresce 65% na Grande SP em 2018**. 18 jul. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/2018/07/18/numero-de-casos-de-crimes-raciais-registrados-cresce-65-na-grande-sp-em-2018.ghtml>> Acesso em 20 mar. 2019.

AUN, Heloisa. LIMA, Jéssica. **Como é ser a única pessoa negra no ambiente de trabalho**. Portal Geledés. 17 nov. 2017. Disponível em: <<https://www.geledes.org.br/como-e-ser-unica-pessoa-negra-no-ambiente-de-trabalho/>> Acesso em 19 ago. 2020.

BAHRI, Deepika. Feminismo e/no pós-colonialismo. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, n. 2, p. 659-688, nov. 2013. ISSN 1806-9584. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2013000200018>>. Acesso em: 14 abr. 2019.

BAIRROS, Luiza. Nossos Feminismos Revisitados. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 458, jan. 1995. ISSN 1806-9584. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16462>>. Acesso em: 10 ago. 2020

BALLESTRIN, Luciana. América Latina e o giro decolonial. **Rev. Bras. Ciênc. Polít.**, Brasília, n. 11, p. 89-117, Ago. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-33522013000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 19 Ago. 2020.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BENTO, Maria Aparecida Silva. Mulher Negra no Mercado de Trabalho. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 3, n. 2, p. 479, jan. 1995. ISSN 1806-9584. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/16466>>. Acesso em: 19 ago. 2020.

BERNARDINO-COSTA, Joaze; GROSFUGUEL, Ramón. Decolonialidade e perspectiva negra. **Soc. estado.**, Brasília, v. 31, n. 1, p. 15-24, Apr. 2016. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922016000100015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 14 Abr. 2019.

BLACKWELL, MAYLEI; NABER, NADINE. Interseccionalidade em uma era de globalização: As implicações da Conferência Mundial contra o Racismo para práticas feministas transnacionais. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 10, n. 1, p. 189-198, Jan. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2002000100012&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 14. Jul. 2020

BLOCK, Sheila. GALABUZI, Grace-Edward. TRANJAN, Ricardo. Canada's Colour Coded Income Inequality. **Canadian Centre for Policy Alternatives**, dez. 2019. Disponível em: <<http://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2019/12/Canada%27s%20Colour%20Coded%20Income%20Inequality.pdf>> Acesso em 17 ago. 2020.

BRASIL. **Ministério recebe mais de 600 denúncias de discriminação racial**. Brasília, 12 jun. 2019. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/junho/ministerio-recebe-mais-de-600-denuncias-de-discriminacao-racial>> Acesso em 10 ago. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto n. 562 de 1950**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/internet/sileg/>>. Acesso em jul. 2020

_____. Câmara dos Deputados. **Projeto nº 668 de 1988**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/internet/sileg/>>. Acesso em jul. 2020.

_____. Código Penal. **Decreto-lei n. 2.848, de 07 de dezembro de 1940**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848.htm>. Acesso em: 19 ago. 2020

_____. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 19 ago. 2020.

_____. **Estatuto da Igualdade Racial. Lei n. 12.288, de 20 de julho de 2010**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2010/Lei/L12288.htm>. Acesso em 19 ago. 2020

_____. Lei Afonso Arinos, **Lei n. 1.350, de 3 de julho de 1951**. Disponível em:

<<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1950-1959/lei-1390-3-julho-1951-361802-publicacaooriginal-1-pl.html>> Acesso em 19 ago. 2020

_____. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em 19 ago. 2020

_____. Lei de Imprensa, **Lei n. 5.250, de 9 de fevereiro de 1967.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5250.htm> Acesso em 19 ago. 2020.

_____. **Lei n. 7.437, de 20 de dezembro de 1985.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7437.htm> Acesso em 19 ago. 2020

_____. **Lei n. 7.716, de 5 de janeiro de 1989.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm> Acesso em 19 ago. 2020

_____. **Lei n. 9.029, de 13 de abril de 1995.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm> Acesso em 19 ago. 2020

_____. **Lei n. 9.459, de 13 de maio de 1997.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9459.htm> Acesso em 19 ago. 2020.

_____. **Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA). Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm> Acesso em 19 ago. 2020

_____. **Lei n. 12.033, de 29 de setembro de 2009.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Lei/L12033.htm> Acesso em 19 ago. 2020

BRITISH COLUMBIA, **Court of Appeal of. Faryna v. Chorny, 1951 CanLII 252 (BC CA).** Disponível em: <<https://www.canlii.org/en/bc/bcca/doc/1951/1951canlii252/1951canlii252.html?searchUrlHash=AAAAQAQRmFyeW5hIHUuENob3JueQAAAAAB&resultIndex=1>> Acesso em 18 ago. 2020.

CAMPOS, Carmen Hein de; SEVERI, Fabiana Cristina. Violência contra mulheres e a crítica jurídica feminista: breve análise da produção acadêmica brasileira. **Rev. Direito Práx.**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 962-990, jun. 2019.

CAMPOS, Carmen Hein de; SEVERI, Fabiana Cristina. VOLKMER DE CASTILHO, Ela Wiecko. Críticas Feministas ao Direito: uma análise sobre a produção acadêmica do Brasil in SEVERI, Fabiana Cristina; MATOS, Myllena Calasans de. **Tecendo Fios das Críticas Feministas ao Direito no Brasil.** Ribeirão Preto: FDRP/USP, 2019.

CANADA. Government of. **Constitutional Act of 1987.** Disponível em: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/Const/Const_index.html> Acesso em 19 ago. 2020.

_____. **Canadian Bill of Rights, 1962**. Disponível em: < <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/c-12.3/FullText.html> > Acesso em 19 ago. 2020.

_____. **Charter of Rights and Freedoms, 1982**. Disponível em: < <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/const/page-15.html> > Acesso em 19 ago. 2020.

_____. **Canadian Human Rights Act, 1977**. Disponível em: < <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/page-1.html> > Acesso em 19 ago. 2020

_____. **Canadian Multiculturalism Act, 1985**. Disponível em: < <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/c-18.7/page-1.html> > Acesso em 19 ago. 2020.

_____. **Criminal Code of Canada, 1985**. Disponível em: < <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/c-46/> > Acesso 19 ago. 2020

_____. **Building a Foundation for Change: Canada's Anti-Racism Strategy, 2019**. Disponível em: < <https://www.canada.ca/content/dam/pch/documents/campaigns/anti-racism-engagement/ARS-Report-EN-2019-2022.pdf> > Acesso em 19 ago. 2020

CANADA, Supreme Court of. Ont. **Human Rights Comm. v. Simpsons-Sears, 1985 CanLII 18 (SCC), [1985] 2 SCR 536**. Disponível em: < <https://www.canlii.org/en/ca/scc/doc/1985/1985canlii18/1985canlii18.html?searchUrlHash=AAAAAQAYT250YXJpbyBldW1hbiBSaWdodHMgQ29tbWlzc2lvbiB2LiBTaW1wc29ucy1TZWFycyAAAAAAQ&resultIndex=1> > Acesso em 18 ago. 2020.

CARNEIRO, Sueli. Enegrecer o feminismo: a situação da mulher negra na América Latina a partir de uma perspectiva de gênero. In HOLLANDA, Heloisa Buarque de (Org.). **Pensamento feminista: Conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

CARR, JAMES. Haynes, Amanda; Schweppe, Jennifer. Hate crime: an overview of significance and relevance to Irish sociology. **Irish Journal of Sociology**, vol. 25, n. 1, p. 73–83. Abr, 2017. Disponível em: < <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.7227/IJS.0012> > Acesso em 19 ago. 2020.

CARVALHO E ALMEIDA. Sara Alexandra de. **Os bastidores dos crimes de ódio: dimensões sociais e identitárias**. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Crime, Diferença e Desigualdade). Instituto de Ciências Sociais, Universidade do Minho, Portugal, 2013.

CASTRO-GÓMEZ, Santiago. GROSFOGUEL, Ramón. **El giro decolonial: reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global**. Bogotá: Siglo del Hombre Editores; Universidad Central, Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos y Pontificia Universidad Javeriana, Instituto Pensar, 2007.

CASTRO-GÓMEZ, Santiago. **La Colonialidad explicada a los niños**. Colombia: Editorial Universidad del Cauca; Instituto Pensar, Universidad Javeriana. 2005.

_____. **La Hybris del Punto Cero: ciencia, raza e ilustracion e, la Nueva Granada (1750-1816)**. 1 ed. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana, 2005.

CATOIA, Cinthia de Cassia; SEVERI, Fabiana Cristina; FIRMINO, Inara Flora Cipriano. Caso “Alyne Pimentel”: Violência de Gênero e Interseccionalidades. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 28, n. 1, Mar. 2020. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2020000100205&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 14 jul. 2020.

CHAUÍ, Marilena. Brasil. **Mito fundador e sociedade autoritária**. São Paulo: Perseu Abramo, 2001.

CARDOSO, Claudia Pons. **Por uma epistemologia feminista negra do sul: Experiências de mulheres negras e o feminismo negro no brasil**. jul-ago. 2017 Disponível em: <http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499452943_ARQ_UIVO_simposiotextofazendogenero13.pdf> Acesso em 10 ago. 2020.

CARVALHO, Francine Adelino. Formações identitárias no pós-colonialismo: Quem é o sujeito negro? **Revista TEIAS**, ano 11, n. 21, p. 1-8, Rio de Janeiro, jan-abr. 2010. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistateias/article/viewFile/24104/17082>> Acesso em 10 ago. 2020.

CLEMÉNT, Dominique. **Human Rights Law. 2008**. Disponível em: <<https://historyofrights.ca/history/>> Acesso 19 ago. 2020.

CLEMÉNT, Dominique. Renewing Human Rights Law in Canada. **Osgoode Hall Law Journal**, vol. 54, n. 2, jan, 2017. Disponível em: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2905135> Acesso em 19 ago. 2020

CRENSHAW, Kimberlé. **Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics**. University of Chicago Legal Forum. Chicago, 1989. Disponível em: <<http://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=ucf>> Acesso em 1 jun. 2017.

_____. Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. **Stanford Law Review**. Vol. 43, No. 6 (Jul., 1991), pp. 1241-1299.

_____. **The Urgency of Intersectionality**. TedWomen. Nov. 2016. Disponível em:

<https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality>
Acesso em 14 ago. 2020.

COLLINS, Patricia Hill. **Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment**, New York: Routledge Classics. 1999.

_____, Patricia Hill. **Intersectionality as Critical Social Theory**. Durham: Duke University Press, 2019.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DELIOVSKY, Katerina. Transgressive Whiteness: The Social Construction of White women Involved in Interracial Relationships with Black Men. In: Njoki Wane, Katerina Deliovksy, & Erica Lawson. (Eds) **Back to the Drawing Board: African Canadian Feminisms**. Toronto: Sumach Press. 2002.

FRANCHETTO, Bruna; CAVALCANTI, Laura Viveiros de Castro; HEILBORN, M. Luiza de Amorim. Antropologia e Feminismo in: **Perspectivas Antropológicas da Mulher nº 1**. Rio de Janeiro, Editora Zahar, 1981.

FIGUEIREDO, Ângela. Gênero: dialogando com os estudos de gênero e raça no Brasil. In: PINHO, Osmundo Araújo; SANSONE, Lívio., orgs. **Raça: novas perspectivas antropológicas**. 2. ed. rev. Salvador: EDUFBA, 2008.

GILROY, Paul. **O Atlântico Negro: Modernidade e dupla consciência**. São Paulo: Editora 34, 2001.

GONZALEZ, Lélia. A categoria político cultural da Amefricanidade In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. Org. **Pensamento feminista: conceitos fundamentais**. Rio de Janeiro: Bazar do Tempo, 2019.

_____, Lélia. **Por um feminismo afrolatino-americano**. Disponível em:
<https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/271077/mod_resource/content/1/Por%20um%20feminismo%20Afro-latino-americano.pdf> Acesso em 8 de mar. 2019.

_____, Lélia: Racismo e Sexismo na Cultura Brasileira”, In **Revista Ciências Sociais Hoje**, Anpocs, 1984.

GROSFOGUEL, Ramón. A estrutura do conhecimento nas universidades ocidentalizadas: racismo/sexismo epistêmico e os quatro genocídios/epistemicídios do longo século XVI. **Soc. estado.**, Brasília , v. 31, n. 1, p. 25-49, Abr. 2016. Available from
<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922016000100025&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 14 abr. 2019.

GUIMARÃES. Antônio Sérgio Alfredo. A questão racial na política brasileira (os últimos quinze anos). **Revista Tempo Social**, São Paulo, v. 13, n. 2, p. 121-142, nov. 2001. Disponível em: < <http://www.scielo.br/pdf/ts/v13n2/v13n2a07.pdf>>
Acesso em 13 mai. 2014.

_____. **Classes, Raça e Democracia**. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo; Editora 34, 2002.

_____. O insulto racial: as ofensas verbais registradas em queixas de discriminação. **Revista Estudos Afro-asiáticos**. Rio de Janeiro, n. 38, dez. 2000. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-546X2000000200002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 24 mai. 2018.

_____. **Preconceito e Discriminação**. 2. ed. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo; Editora 34, 2004.

_____. **Racismo e Antirracismo no Brasil**. 3. ed. São Paulo: Fundação de Apoio à Universidade de São Paulo; Editora 34, 2009.

HALL, Nathan. **Hate Crime**. 2nd ed. Nova Iorque: Routledge, 2013.

HALL, Stuart. **Da Diáspora. Identidades e Mediações Culturais**. Belo Horizonte: UFMG, 2011.

HALL, Stuart. The West and the Rest: Discourse and Power in: HALL, Stuart. GIEBEN, Bram. **Formations of Modernity, Understanding Modern Societies: An Introduction**. Open University/Polity Press, 1993, p. 275-331.

HASFORD, Julian. Dominant Cultural Narratives, Racism, and Resistance in the Workplace: A Study of the Experiences of Young Black Canadians. **Am J Community Psychology**, vol. 57, p.158–170, 2016. Disponível em: <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/ajcp.12024>> Acesso em 18 ago. 2020.

HENRY, Frances. TATOR, Carol. MATTIS, Winston. REES, Tim. **The Colour of Democracy: Racism in Canadian Society**. 2nd ed. Ontario: Harcourt Brace Canada, 2000.

HOFBAUER, Andréas. 2003. "O conceito de raça e o ideário do branqueamento no século XIX – Bases ideológicas do racismo brasileiro". **Teoria e pesquisa**, São Carlos-SP: UFSCar, n. 42-43.

HOOKS, bell. **Ain't I a Woman: Black Women and Feminism**. New York: Routledge Classics, 1981.

_____. **Black Looks: Race and Representation**. Nova Iorque, Routledge, 1992.

IBGE, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das mulheres no Brasil. **Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica**, n. 38, jun. 2018. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101551_informativo.pdf> Acesso em 19 ago. 2020.

IPEA, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Atlas da Violência 2019**. Disponível em:

<https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/190605_atlas_da_violencia_2019.pdf> Acesso em 10 jul. 2020

JAMES, Carl E. **Seeing Ourselves: Exploring race, ethnicity and culture**. 4 ed.: Ontário: Thompson Books, 2010.

KATSHUNGA, JEN; MASSAQUOI, Notisha; UNIT, Confronting Anti-Black Racism; TORONTO, City of; IMMIGRANTS, Ontario Council of Agencies Serving; WALLACE, Justine. **Black Women in Canada**. 2020. Disponível em: <<http://behindthenumbers.ca/shorthand/black-women-in-canada/>> Acesso em 14 jul. 2020.

KYMLICKA, Will. The Three Lives of Multiculturalism *in* GUO, Shiba. WONG, Llyod. **Revisiting Multiculturalism in Canada: Theories, Policies and Debates**. Netherlands: Sense Publishing, 2015.

LAURIS, Élide. Para uma concepção pós-colonial do direito de acesso à justiça. **Hendu: Revista Latino-Americana de Direitos Humanos**, vol. 6, n.1, 2015. Disponível em: <<https://periodicos.ufpa.br/index.php/hendu/article/view/2458>> Acesso em 12 ago. 2020.

LAWSON, E. Images in Black: Black women, Media and the Mythology of an Orderly Society. In Njoki Wane, Katerina Deliovsky, & Erica Lawson. (eds). **Back to the Drawing Board: African Canadian Feminisms**. Toronto: Sumach Press, 2002.

_____. **Raça e Justiça: O mito da democracia racial e o racismo institucional no fluxo de justiça**. Recife: Fundação Joaquim Nabuco; Editora Massangana, 2009.

Li, Peter S. (2001). The racial subtext in Canada's immigration discourse. **Journal of International Migration and Integration / Revue de L'integration et de La Migration Internationale**, 2(1), p. 77–97. Mar. 2001. Disponível em: <<https://link.springer.com/article/10.1007/s12134-001-1020-1>> Acesso em 10 ago. 2020.

LITCHMORE, Rashele V. H., SAFDAR, Saba; O'DOHERTY, K. (2015). Ethnic and Racial Self-Identifications of Second-Generation Canadians of African and Caribbean Heritage. **Journal of Black Psychology**, vol. 42, n.), p. 259–292, 2016.

LUGONES, María. Rumo a um feminismo descolonial. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 22, n. 3, p. 935-952, Dez 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2014000300013&lng=en&nrm=iso> Acesso em 19 ago. 2020.

MASSAQUOI Notisha; WANE, Njoki. **Theorizing empowerment: Canadian perspectives on feminist thought**. Toronto: Innana Publishers, 2007.

MATOS, Camila Tavares de Moura Brasil. **A percepção do racismo e da injúria racial entre os operadores do direito**. 200f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direitos Humanos, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

MEAD, Margaret: **Sexo e Temperamento**, São Paulo, Ed. Perspectiva, 1999.

MONTEIRO, Fabiano Dias. Discursos raciais e leis antirracismo no Brasil: retornando à questão da ambiguidade. **Campos - Revista de Antropologia**, [S.l.], v. 12, n. 2, dez. 2011. ISSN 2317-6830. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/campos/article/view/30617>>. Acesso em: 03 jun 020.

MOREIRA, Adilson José. Cidadania Racial. **Revista Quaestio Juris**. Rio de Janeiro, Vol. 10, n. 2, p. 1052-1089, 2017.

_____, Adilson José. **Pensando como um negro: ensaio de hermenêutica jurídica**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2019.

NEWMAN, Jacquetta; WHITE, Linda; FINDLAY, Tammy. **Women, Politics, and Public Policy: The Political Struggles of Canadian Women**. Virginia: Oxford University Press, 2006.

OLIVEIRA, Maria Luisa Pereira de; MENEGHEL, Stela Nazareth; BERNARDES, Jefferson de Souza. Modos de subjetivação de mulheres negras: efeitos da discriminação racial. **Psicologia & Sociedade**., Florianópolis , v. 21, n. 2, p. 266-274, Ago. 2009.

OMI, Michael. WINANT, Howard. **Racial Formation in the United States**. 2ª ed. Nova Iorque: Routledge, 2014.

ONTARIO, Court of Appeal for. **Peel Law Association v. Pieters, 2013 ONCA 396**. Disponível em: <<https://www.canlii.org/en/on/onca/doc/2013/2013onca396/2013onca396.html?searchUrlHash=AAAAAQAfUGVlbCBMYXcgQXNzb2NpYXRpb24gdi4gUGlldGVycwA AAAAB&resultIndex=1>> Acesso em 18 ago. 2020.

ONTARIO, Government of. **Glossary**. 2020. Disponível em: <<https://www.ontario.ca/document/data-standards-identification-and-monitoring-systemic-racism/glossary>> Acesso em 17 jul. 2020.

_____. **Ontario Human Rights Code**. Disponível em: <<https://www.ontario.ca/laws/statute/90h19>> Acesso em 19 ago. 2020.

_____. **Ontario Anti-Racism Act, 2017**. Disponível em: <<https://www.ontario.ca/laws/statute/17a15>> Acesso em 19 ago. 2020.

_____. **A Better Way Forward: Ontario's 3-Year Anti-Racism Strategic Plan. 2017a**. Disponível em: <https://files.ontario.ca/ar-2001_ard_report_tagged_final-s.pdf>. Acesso em 19 ago. 2020

_____. **Anti-Black Racism Strategy. 2017b.** Disponível em: <
https://files.ontario.ca/ar-2002_anti-black_racism_strategy_en.pdf> Acesso em 19 ago. 2020.

_____. **The Ontario Public Service Anti-Racism Policy: An overview. 2018.** Disponível em: <
https://files.ontario.ca/anti-racism_policy_overview_eng.pdf> Acesso em 19 ago. 2020.

ONTARIO, Human Rights Commission of. **An intersectional approach to discrimination addressing multiple grounds in Human Rights Claims.** Discussion Paper. 9 oct. 2001. Disponível em: <
[http://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/An_intersectional_approach_to_discrimination%3A_Addressing_multiple_grounds_in_human_rights_claims.p](http://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/An_intersectional_approach_to_discrimination%3A_Addressing_multiple_grounds_in_human_rights_claims.pdf)
[df](http://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/An_intersectional_approach_to_discrimination%3A_Addressing_multiple_grounds_in_human_rights_claims.pdf)> Acesso em 19 ago. 2020.

_____. **Dabic v. Windsor Police Service, 2010 HRTO 1994.** Disponível em: <
<https://www.canlii.org/en/on/onhrt/doc/2010/2010hrto1994/2010hrto1994.html?searchUrlHash=AAAAAQAvRGFiaWMgdi4gV2luZHNvciBQb2xpY2UgU2VydmljZSwwMjAxMCIUIRPIDE5OTQAAAAAAQ&resultIndex=1>> Acesso em 18 ago. 2020

_____. **Policy and Guidelines on racism and racial discrimination.** 9 jun. 2005. Disponível em: <
http://www3.ohrc.on.ca/sites/default/files/attachments/Policy_and_guidelines_on_racism_and_racial_discrimination.pdf> Acesso em 19 ago. 2020.

ONTARIO, Human Rights Tribunal of. Site Institutional. 2020. Disponível em: <
<http://tribunalsontario.ca/hrto/>> Acesso em 19 ago. 2020.

ONTARIO, Legislative Assembly of. **Bill 33, Toby's Act (Right to be Free from Discrimination and Harassment Because of Gender Identity or Gender Expression), 2012.** Disponível em: <<https://www.ola.org/en/legislative-business/bills/parliament-40/session-1/bill-33>> Acesso em 19 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), **General Recommendation No. 28 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women**, 16 Dez. 2010, CEDAW/C/GC/28. Disponível em:
<<https://www.refworld.org/docid/4d467ea72.html>> Acesso em 14 jul. 2020.

_____. Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), **General Recommendation n. 33 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women**, 3 ago. 2015, CEDAW/C/GC/33. Disponível em: <
<https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/recommendations.aspx>> Acesso em 14 jul. 2020

_____. **Report of the Working Group of Experts on People of African Descent on its mission to Canada. 16 ago. 2017.** Disponível em: <

https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/36/60/Add.1> Acesso em 14 ago. 2020

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher “Convenção de Belém do Pará. 1994.** Disponível em: <<http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/m.Belem.do.Para.htm>> Acesso em 19 ago. 2020.

_____. **Convenção Interamericana contra o racismo, a discriminação racial e formas correlatas de intolerância. 2013a** Disponível em: <https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-68_Convencao_Interamericana_racismo_POR.pdf> Acesso em 19 ago. 2020.

_____. **Convenção interamericana contra toda forma de discriminação e intolerância. 2013b** Disponível em: <https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/inter_american_treaties_A-69_Convencao_Interamericana_discriminacao_intolerancia_POR.pdf> Acesso em 19 ago. 2020.

OYENIRAN, Channon. Black Loyalists in British North America. **The Canadian Encyclopedia.** 25 mar. 2019. Disponível em: <<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/black-loyalists-in-british-north-america>> Acesso em 10 ago. 2020.

PEREIRA, Bruna Cristina Jaquetto. **Tramas e Dramas de Gênero e de Cor: A violência doméstica e familiar contra mulheres negras.** Dissertação de Mestrado (Departamento de Sociologia). Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Brasília, Distrito Federal, 2013.

PIMENTEL, Silvia. **Experiências e Desafios: Comitê sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW/ONU) - relatório bienal de minha participação.** Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2008.

PINTO, Andrew. **Report Of The Ontario Human Rights Review 2012.** Nov. 2012. Disponível em: <https://www.attorneygeneral.jus.gov.on.ca/english/about/pubs/human_rights/> Acesso em 18 ago. 2020.

PORTO, Eloya. **Anti Racism Act e a participação das mulheres negras na formação da política antirracismo em Ontario.** Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Gestão de Políticas Públicas). Escola de Artes Ciências e Humanidades, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019.

PÚBLICA, Fórum Brasileiro de. DATAFOLHA, Instituto de Pesquisa. Visível e Invisível: **A vitimização de mulheres no Brasil.** Mar. 2017. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/institucional/procuradoria/pesquisa/pag.-25-resultado-de-pesquisa-expoe-tolerancia-social-a-violencia-contra-as-mulheres-em-espacos-publicos>> Acesso em 19 ago. 2020.

_____. Visível e Invisível: **A vitimização de mulheres no Brasil**. 2 ed. 2019. Disponível em: <<http://www.iff.fiocruz.br/pdf/relatorio-pesquisa-2019-v6.pdf>> Acesso em 19 ago. 2020.

QUIJANO, Anibal. **Colonialidad del poder, eurocentrismo y America Latina**. Disponível em: <<https://www.decolonialtranslation.com/espanol/quijano-colonialidad-del-poder.pdf>> Acesso em 10 abr. 2019.

RADCLIFFE, Sarah. WESTWOOD, Sallie. **Remaking the Nation: Identity and Politics in Latin America**. London: Routledge, 1996.

RIOS, Roger Raupp; SILVA, Rodrigo da. Discriminação múltipla e discriminação interseccional: aportes do feminismo negro e do direito da antidiscriminação. **Rev. Bras. Ciênc. Polít.**, Brasília, n. 16, p. 11-37, Abr. 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-33522015000200011&lng=en&nrm=iso>. acesso em 12 Jun. 2019.

RODRIGUES, Denise Carvalho dos Santos. **Experiências de injúria racial e preconceito/discriminação em novos contextos sociais: Um estudo sobre os Boletins de Ocorrência e os relatos de crimes raciais registrados na 2ª Delegacia de Polícia de Repressão aos Crimes Raciais e de Delitos de Intolerâncias (DECRADI/SP)**. Tese de Doutorado (Departamento de Sociologia). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018.

RODRIGUES, João Augusto. **Discriminação indireta no trabalho por motivo de raça e gênero: um enfoque a partir das teorias da justiça distributiva e da economia da discriminação**. 182 f. 2012. Dissertação (Mestrado em Direito e Políticas Públicas). Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro Universitário de Brasília, Distrito Federal, 2012.

RUBIN, Gayle. **Políticas do Sexo**, São Paulo, Ubu Editora, 2017.

SAFFIOTI, Heleith I. B. **O poder do Macho**. São Paulo: Moderna, 1987.

SALDAÑA, Johnny. **The Coding Manual for Qualitative Researchers**. Londres: Sage Publications, 2013.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Do Moderno ao Pós-Colonial. E para além de um e outro *in* **Conferência de Abertura do VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais**. Coimbra, 2004.

SANTOS, Karla Cristina dos. **A problemática da constituição da ofensa no ato de insultar: a injúria como prática linguística discriminatória no Brasil**. 136 f. Tese (Doutorado em Linguística) – Instituto de Estudos da Linguagem, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2012.

SANTOS, Gislene Aparecida dos; MATOS, Camila Tavares de Moura Brasil. **Estratégias construídas por mulheres negras para o enfrentamento das**

discriminações por raça e gênero no Brasil e no Canadá: desafios de um projeto de pesquisa. **Revista Interfaces Brasil-Canadá**. Pelotas, V. 18, n. 3, p. 78-104, 2018.

SANTOS, Gislene Aparecida dos. Selvagens, exóticos, demoníacos: idéias e imagens sobre uma gente de cor preta. **Estudos Afro-asiáticos**, Rio de Janeiro, 24(2), 275-289, 2002a.

_____. **A invenção do ser negro**. São Paulo/Rio de Janeiro: Pallas/FAPESP/EDUC. 2002b.

_____. Raça e Gênero: contribuições para pesquisas nas ciências sociais e jurídicas. **Revista Interfaces Brasil-Canadá**. Pelotas, V. 18, n. 3, p. 42-77, 2018.

_____. **Mulher negra. Homem branco**. Rio de Janeiro: Pallas, 2004.

_____. **Percepções da diferença**, São Paulo, Brasil: MEC, 2007.

_____. Racism and Its Masks in Brazil: On Racism and the Idea of Harmony, In: Branche, Jerome (ed.). **Race, Colonialism, and Social Transformation in Latin America and Caribbean**, Gainesville: University Press of Florida, 91 -115, 2008.

_____. **Reconhecimento, utopia, distopia**. São Paulo, Brasil, Annablume/FAPESP, 2012.

SANTOS, Gislene Aparecida dos. Nem crime, nem castigo: o racismo na percepção do judiciário e das vítimas de atos de discriminação. **Revista Do Instituto De Estudos Brasileiros**, (62), 184-207, nov. 2015. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rieb/article/view/107226>> Acesso em 19 ago. 2020.

SANTOS, Gislene Aparecida. NOGUTI, Helton Hissao. MATOS, Camila Tavares de M. B. Racismo ou não? A percepção de estudiosos do direito sobre casos com conteúdos racistas. **Revista de Estudos Empíricos Em Direito**, 1(2), 2014. Disponível em: <<https://doi.org/10.19092/reed.v1i2.35>> Acesso em 19 ago. 2020.

SAPERSTEIN, Aliya; KIZER, Jessica M.; PENNER, Andrew M. Making the Most of Multiple Measures: Disentangling the Effects of Different Dimensions of Race in Survey Research. **American Behavioral Scientist**. Vol 60, n. 4, p. 519-537, abr. 2016.

SAPERSTEIN, Aliya. PENNER, Andrew M. Racial Fluidity and Inequality in the United States. **American Journal of Sociology**, Vol. 118, n. 3, pp. 676-727. Nov. 2012.

SCHIWY, Freya. Decolonization and the Question of Subjectivity. **Cultural Studies**, 21: 2-3, p. 271-294, abr. 2007. Disponível em: <<https://www.tandfonline.com/doi/ref/10.1080/09502380601162555?scroll=top>> Acesso em 18 ago. 2020.

_____, Freya. **Indianizing Film: Decolonization, the Andes and the Question of Technology**. Rutgers University Press, 2009.

SCOTT, Joan: "Gender: a useful category of historical analysis" in: *Gender and the politics of history*, New York, Columbia Univ. Press (ou na tradução: "Gênero: uma categoria útil de análise histórica"), **Educação e Realidade**, Porto Alegre, 16 (2), pp. 5-22, jul-dez 1990.

SCHUCMAN, Lia Vainer; GONÇALVES, Mônica Mendes. Racismo na Família e a Construção da Negritude: Embates e Limites entre a Degradação e a Positivização na Constituição do Sujeito. **ODEERE**, [S.l.], v. 2, n. 4, p. 61-83, dez. 2017. ISSN 2525-4715. Disponível em: <<http://periodicos2.uesb.br/index.php/odeere/article/view/2366>>. Acesso em: 19 ago. 2020.

SCHWARTZMAN, Luisa Farah. The Integration of the White into the Community of Color, or How the Europeans Became Brazilian in the Twentieth Century. **TRANSMODERNITY: Journal of Peripheral Cultural Production of the Luso-Hispanic World**, vol. 8, n. 2, 2018. Disponível em: <<https://escholarship.org/uc/item/1071t043#main>> Acesso em 19 ago. 2020

SEVERI, Fabiana. **Lei Maria da Penha e o Projeto Jurídico Feminista Brasileiro**. São Paulo: Editora Lumén Juris, 2018.

SHEPPARD, Colleen. CHABOT, Mary Louise. Obstacles to crossing the discrimination threshold: Connecting individual exclusion to group-based inequalities. **The Canadian Bar Review**, vol. 96, n. 18, 2018. Disponível em: <<https://cbr.cba.org/index.php/cbr/article/view/4448>> Acesso em 18 ago.2020.

SILVA, René Marc da Costa. A Constituição de 1988 e a discriminação racial e de gênero no mercado de trabalho no Brasil. **Int. Law: Rev. Colomb. Derecho Int.**, Bogotá , n. 23, p. 235-266, Dec. 2013 . Disponível em: <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-81562013000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 25 mai. 2020.

SILVA JUNIOR, Hédio. Mulher e negra: necessidade de demandas judiciais específicas in BARSTED, Leila Linhares; HERMANN, Jacqueline; MELLO, Maria Elvira Vieira de Mello. **As mulheres e a legislação contra o Racismo**. Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: <<http://cepia.org.br/wp-content/uploads/2017/11/V.4-As-Mulheres-e-a-Legisla%C3%A7%C3%A3o-Contra-o-Racismo-2001.pdf>> Acesso em 10 ago. 2020.

STEINBERG, Kamini. **The new Ontario Human Rights Code: Implications for an intersectional approach to Human Rights claims**. Dissertação de Mestrado (Master of Laws), Faculdade de Direito da Universidade de Toronto, Ontário, 2009.

STOLCKE, Verena. O enigma das interseções: classe, "raça", sexo, sexualidade. A formação dos impérios transatlânticos do século XVI ao XIX. **Revista de Estudos Feministas**. Vol. 14, n. 1, p. 15-42, Florianópolis, jan-abr. 2006.

STOLCKE, Verena. Sexo está para gênero assim como raça para etnicidade?, **Revista de Estudos Afro-Asiáticos**, n. 20, p. 101-117, jun.1991.

STOLER, Ann Laura: “Carnal Knowledge and Imperial Power: gender, race, and morality in colonial Asia”, DI LEONARDO, Micaela (org.): **Gender at the Crossroads of Knowledge: Feminist Anthropology in the Post-Modern Era**, Berkeley University of California Press, c1991.

STRONG-BOAG, Veronica. **Women’s Movements in Canada: 1960–85**. The Canadian Encyclopedia. 12 set. 2016. Disponível em: <<https://www.thecanadianencyclopedia.ca/en/article/womens-movements-in-canada-196085>> Acesso em 10 ago. 2020.

SYED, Khalida Tanvir. HILL, Anne. Awakening to White Privilege and Power in Canada. **Policy Futures in Education**, vol. 9, n, 5, 2011. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.2304/pfie.2011.9.5.608>> Acesso em 19 ago. 2020.

THE ENVIRONICS INSTITUTE for Survey Research. **The Black Experience Project in the GTA: Overview Report**. July 2017. Disponível em: <<https://www.ryerson.ca/content/dam/diversity/reports/black-experience-project-gta---1-overview-report.pdf>> Acesso em 10 ago. 2020

VIGOYAS, Mara Viveros. El concepto de “género” y sus avatares: Interrogantes en torno a algunas viejas y nuevas controversias in BENAVIDES, Carmen Millán; ESTRADA, Ángela María. **Pensar (en) Género: Teoría y práctica para nuevas cartografías del cuerpo**. Bogotá: Edital Pontificia Universidad Javeriana, 2004.

WANE, Njoki. Nathani, DELIOVSKY, Katarina; LAWSON, Erica. Back to the drawing board: **African Canadian feminisms**. Toronto: Sumach Press, 2002.

WANE, Njoki. MURAD, Zara; JAGIRE, Jennifer. **Ruptures: Anti-Colonial & Anti-Racist Feminist Theorizing**. Toronto: Sense Publications, 2013

WANE, Njoki. MASSAQUOI, Notisha. **Theorizing Empowerment: Black Canadian Feminist Thought**. Toronto: Innana Publishers, 2007.

WANE, Njoki. **Uncovering the Well: Black Feminism in Canada**. New Dawn: Journal of Black Canadian Studies, 2008.

WALKER, James W. St. G. **Racial discrimination in Canada: The Black Experience**. Ottawa: The Canadian Historical Association: 1985.

WERNECK, Jurema; IRACI, Nilza (Coords). **A situação dos Direitos Humanos das mulheres negras no Brasil: Violências e violações. 2017**. Disponível em: <<http://fopir.org.br/wp-content/uploads/2017/01/Dossie-Mulheres-Negras-.pdf>> Acesso em 19 ago. 2020.

WIEVIORKA, Michel. **O Racismo: Uma introdução**. São Paulo: Perspectiva, 2007.

XAVIER, José Roberto Franco. **A pesquisa empírica e o direito**. 1 ed. Rio de Janeiro: Autografia, 2018.

ZAMBRANO, Catalina González. **Mulheres negras em movimento: ativismo transnacional na América Latina (1980-1995)**. 245f. Tese de Doutorado, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo. 2017.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Decisões Parciais do Tribunal de Direitos Humanos de Ontário

2012

CASO	CAMPOS PROTEGIDOS	ÁREAS SOCIAIS
187	Race, colour, ancestry, place of origin and ethnic origin	Employment
914	Race, colour, sex, family status, marital status as well as reprisal or threat of reprisal	Housing
1026	Race	Employment
1062	Race, colour, place of origin and ethnic origin	Services
1521	Disability and race	Services and employment
1825	Race, colour, ancestry and ethnic origin	Employment

2013

CASO	CAMPOS PROTEGIDOS	ÁREAS SOCIAIS
159	Race and colour	Services and facilities
279	Sexual solicitation and race	Employment
505	Race, colour, ancestry, place of origin and ethnic origin, disability and family status	Employment
701	Race, colour, place of origin, ethnic origin, disability and family status	Employment
1220	Race, marital status and sex	Housing
1351	Race, colour, place of origin, gender identity and marital status	Services
1884	Race, colour, ancestry and place of origin and reprisal	Employment

2014

CASO	CAMPOS PROTEGIDOS	ÁREAS SOCIAIS
318	Race, colour, ethnic origin and gender identity	Goods, services and facilities
434	Race, ethnic origin and age	Employment
633	Race, colour, ancestry, place of origin, ethnic origin and sex	Employment
998	Race, colour, ethnic origin and gender identity	Goods, services and facilities
1137	Race, colour, ethnic origin, gender identity and family status, marital status, record of offences, association and reprisal	Employment and goods and services
1154	Race, colour, ancestry, place of origin, and ethnic origin	Employment
1780	Race	Employment

2015

CASO	CAMPOS PROTEGIDOS	ÁREAS SOCIAIS
607	Race and colour	Employment
630	Race, colour and sex	Goods, services and facilities
1145	Race, colour and sex	Goods, services and facilities

2016

CASO	CAMPOS PROTEGIDOS	ÁREAS SOCIAIS
791	Race, colour, ethnic origin, and sex	Services
1239	Ethnic origin	Employment

2017

CASO	CAMPOS PROTEGIDOS	ÁREAS SOCIAIS
272	Race, colour, ethnic origin, creed, sex and reprisal	Employment
956	Disability and/or perceived disability	Services
1164	Não especificado	Services
1254	Race and colour	Employment

APÊNDICE B – Decisões Finais do Tribunal de Direitos Humanos de Ontário

2012

CASO	CAMPOS PROTEGIDOS	ÁREAS SOCIAIS
202	Race, colour and place of origin	Services
405	Race, sex and colour and engaged in reprisals	Employment
445	Race	Employment
527	Race and colour	Services, goods and facilities
794	Race, colour and place of origin	Employment
796	Race, colour and ethnic origin	Employment
821	Race, colour and place of origin	Employment
1213	Race, colour, place of origin and ethnic origin	Employment
1747	Race, colour, creed, receipt of public assistance, association with a person identified by a ground protected by the Code and reprisal or threat of reprisal	Housing
1995	Race and colour	Employment
187	Race, colour, ancestry, place of origin and ethnic origin	Employment
914	Race, colour, sex, family status, marital status as well as reprisal or threat of reprisal	Housing
1026	Race	Employment
1062	Race, colour, place of origin and ethnic origin	Services
1521	Disability and race	Services and employment
1825	Race, colour, ancestry and ethnic origin	Employment

2013

CASO	CAMPOS PROTEGIDOS	ÁREAS SOCIAIS
266	Colour and sex	Employment
348	Race, colour, ancestry, place of origin and ethnic origin	Employment
705	Race, colour, ancestry, place of origin and ethnic origin	Vocational association
1148	Race, ancestry and ethnic origin	Employment
1348	Race and ethnic origin	Employment
1587	Race, disability and reprisal	Employment
1679	Race and colour	Services
1866	Race, colour and age	Goods and services
1947	Sex	Employment
2029	Ancestry, colour, ethnic origin, family status, marital status, place of origin, race, record of offences and sex and disability or perceived disability	Goods and services
2092	Race, colour, family status, marital status and reprisal	Services

2014

CASO	ÁREAS PROTEGIDAS	ÁREAS SOCIAIS
1	Race, colour, ancestry, place of origin, ethnic origin and disability	Goods, services and facilities
298	Race, colour and ethnic origin	Employment
318	Race, colour, ethnic origin and gender identity	Goods, services and facilities
434	Race, ethnic origin and age	Employment

633	Race, colour, ancestry, place of origin, ethnic origin and sex	Employment
998	Race, colour, ethnic origin and gender identity	Goods, services and facilities
1137	Race, colour, ethnic origin, gender identity and family status, marital status, record of offences, association and reprisal	Employment and goods and services
1154	Race, colour, ancestry, place of origin, and ethnic origin	Employment
1673	Colour, disability, creed and reprisal	Employment, housing, goods and facilities
1780	Race	Employment

2015

CASO	CAMPOS PROTEGIDOS	ÁREAS SOCIAIS
725	Race, colour, sex and sexual solicitation or advances	Services
785	Race, colour, ethnic origin and gender identity	Services
1008	Race, colour, ethnic origin, sex, and marital status	Housing
1070	Race, colour, disability, sex, sexual orientation, family status, marital status, age, association with a member of a protected group and alleges reprisal	Services
1208	Race and colour	Employment
1303	Race and colour	Services
1567	Race, colour, gender identity, record of offences, and association with a person identified by a Code ground and reprisal	Employment

2016

CASO	CAMPOS PROTEGIDOS	ÁREAS SOCIAIS
1007	Race, colour, ancestry, ethnic origin, disability and sex	Housing
1012	Race, colour, place of origin and/or ethnic origin	Housing

1550	Race, colour, ancestry, place of origin, disability, gender identity, marital status, receipt of public assistance	Housing, services and facilities	goods, and
-------------	--	----------------------------------	------------

2017

CASO	CAMPOS PROTEGIDOS	ÁREAS SOCIAIS	
145	Race, colour, ancestry, place of origin, ethnic origin, disability, family status, and marital status	Goods and services	
211	Race, colour, ancestry, place of origin and/or ethnic origin	Housing	
228	Colour	Services	
347	Race, colour, ancestry, place of origin and ethnic origin (collectively “race”), disability, age and reprisal	Services	
636	Ancestry, colour, ethnic origin and race.	Services	
822	Race, colour and disability	Employment	
1088	Age, colour, disability, age and sex	Employment	